



Universidade de Lisboa
Faculdade de Motricidade Humana



**Perceção de Pressões em Contexto Laboral, *Work Engagement* e *Burnout* em
Profissionais de Exercício: Um Estudo em Ginásios e *Health Clubs***

Dissertação elaborada com vista à obtenção do Grau de Mestre em Exercício e Saúde

Orientador: Professora Doutora Marlene Nunes Silva

Inês Sofia Sequeira Nobre

2016

Dedicatória

Aos meus avós: Afonso, Júlia e Dinora (que embora ausente, me acompanha diariamente).

Agradecimentos

À Professora Marlene Silva. Fez-me sentir na prática o que é o suporte das necessidades psicológicas básicas. Foi incansável, na disponibilidade e apoio, em todas as fases do processo. A sua exigência e rigor fizeram-me ir mais além, foi sem dúvida um exemplo a seguir.

Ao David Sánchez Oliva e Inês Santos. Pela paciência, quase inesgotável, com que me guiaram pela estatística, desde as particularidades do SPSS, às análises mais complexas.

À minha família pelo apoio incondicional, cada um à sua maneira contribuiu para que esta tese fosse uma realidade. O meu pai, nas horas perdidas ao fim de semana na impressão de mil e um artigos, o meu irmão, na explicação da equação de cálculo de *outliers* extremos e a minha mãe, por ter sido o rochedo nos momentos de maior aflição.

À Mariana, Daniela e Rita. Pelo suporte que me deram, acreditaram que iria conseguir, mesmo quando achei que não seria possível.

ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO	9
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	14
2.1	Fitness em Portugal	14
2.2	Teoria da Auto-Determinação.....	16
2.3	O papel das pressões na motivação: Aplicação ao contexto Laboral.....	21
2.3.1	Os vários níveis de pressão.....	23
2.4	Burnout	26
2.5	Work engagement	30
3	OBJETIVOS, VARIÁVEIS E HIPÓTESES	36
3.1	Objetivos	36
3.2	Variáveis em estudo	36
3.3	Hipóteses	37
4	METODOLOGIA	37
4.1	Tipo de Estudo	37
4.2	Amostra e critérios de inclusão	37
4.3	Recrutamento e procedimentos	38
4.4	Instrumentos de avaliação	39
4.4.1	Perceção de pressões:	39
4.4.2	Burnout (MBI).....	42
4.4.3	Work Engagement (UWES)	43
4.4.4	Variáveis demográficas	44
4.5	Análise estatística.....	46
5	RESULTADOS	49
5.1	Caraterização da amostra - Análise descritiva	49
5.2	Correlações Bivariadas.....	51
5.3	Exploração das variáveis candidatas a moderadores.....	55
5.3.1	Teste t amostras independentes	55
5.3.2	ANOVA.....	59
5.4	Análise de Moderação.....	63
6	DISCUSSÃO RESULTADOS	69
7	LIMITAÇÕES	77
8	CONCLUSÕES	78
9	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
10	ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Características Demográficas	49
Tabela 2 Descritivos das variáveis em estudo	50
Tabela 3 Pressões Trabalho e Work Engagement	51
Tabela 4 Pressões trabalho e Burnout.....	53
Tabela 5 Work Engagement e Burnout	54
Tabela 6 Diferenças entre Género: Percepção de Pressões	55
Tabela 7 Diferenças entre Género: Work Engagement	56
Tabela 8 Diferenças entre Género: Burnout	57
Tabela 9 Diferenças entre número de locais de trabalho: percepção de pressões	57
Tabela 10 Diferenças entre número de locais de trabalho: work engagement	58
Tabela 11 Diferenças entre números de locais de trabalho: Burnout	58
Tabela 12 Diferenças nas pressões percebidas consoante as horas semanais de trabalho	59
Tabela 13 Diferenças no work engagement consoante horas semanais de trabalho	59
Tabela 14 Diferenças no burnout consoante horas semanais de trabalho	60
Tabela 15 Diferenças entre pressões percebidas consoante anos de experiência	60
Tabela 16 Diferenças no work engagement consoante anos de experiência	61
Tabela 17 Diferenças no Burnout consoante os anos de experiência	62
Tabela 18 Teste do efeito moderador da variável género na relação percepção de pressões “de dentro” (RAI) - Engagement	63
Tabela 19 Teste do efeito moderador da variável género na relação percepção de pressões “de dentro” (RAI) - Burnout	64
Tabela 20 Teste do efeito moderador da variável anos de experiência na relação percepção de pressões “de cima” - Engagement	65
Tabela 21 Teste do efeito moderador da variável anos de experiência na relação percepção de pressões “de cima” - Burnout	66
Tabela 22 Teste do efeito moderador da variável anos de experiência na relação percepção de pressões “de baixo” – <i>Work Engagement</i>	67
Tabela 23 Teste do efeito moderador da variável anos de experiência na relação percepção de pressões “de baixo” - Burnout	67

RESUMO

Enquadramento: Uma fatia crescente da população pratica exercício em ginásios. Os profissionais a trabalhar neste contexto têm um papel relevante. No entanto, a sua própria motivação tem sido pouco estudada.

Objetivo: Com base na Teoria da Auto-Determinação, procurou-se caracterizar uma amostra de profissionais de exercício e testar associações entre a perceção de pressões e indicadores de motivação/bem-estar laboral, analisando potenciais variáveis moderadoras.

Metodologia: 366 profissionais (193 ♂) foram avaliados quanto à perceção de pressões a 3 níveis (organizacionais; internas; por parte dos clientes), *burnout* e *work engagement*, através de análises descritivas, testes de correlação de Pearson e testes de moderação.

Resultados: Encontraram-se associações positivas significativas entre a perceção de pressões organizacionais ($r=,224$) e o *burnout*. Já um baixo nível de pressões internas (maior auto-determinação para o trabalho) associou-se negativamente ($r=-,189$) com o *burnout*. O *work engagement* revelou-se positivamente associado com baixo nível de pressões internas ($r=,220$). O género (feminino) e anos de experiência (10 ou mais anos) apresentaram-se como potenciais moderadores destas associações.

Conclusões: Os resultados confirmam as premissas teóricas sublinhando o papel deletério que as pressões têm ao nível do *engagement*, potenciando o *burnout*. Comportam também potencial prático, a ser tido em conta na promoção de melhores ambientes de prática, não só para clientes, mas, para os profissionais que neles trabalham, contribuindo para alteração da ideia vigente de que a existência de pressão, é uma fonte de motivação positiva.

Palavras-chave: Teoria da Auto-Determinação, Contexto laboral, Perceção de Pressões, *Burnout*, *Work Engagement*, Profissionais de Exercício, Motivação.

ABSTRACT

Background: An increasing number of persons exercise at gym contexts. Exercise professionals are an important piece of these environments. Their motivation needs to be studied.

Purpose: Using SDT as a theoretical framework, the study aimed to: characterize an exercise professionals sample; test associations between pressure perceptions (3 levels) and work related well-being indicators (*burnout* and *work engagement*); test moderator's variables in this associations.

Methods: Participants were 366 exercise professionals (males=193). Questionnaires were used to assess the variables: pressure perceptions “from above”, “from within”, “from below”, burnout and work engagement. Descriptive analyses, Pearson correlation tests and moderation analyses were used.

Results: Significant and positive associations between pressure perception “from above” ($r = .224$) and burnout were found. Lower pressures “from within” (i.e higher self-determination towards work) ($r = -.189$) were negatively related with burnout. Conversely, work engagement and lower pressures “from within” were significantly and positively associated ($r = .220$). Gender (female) and years of experience (10 or more years) were moderators of effect.

Conclusions: The results found in the study are aligned with the theoretical fundamentals by showing that perception of pressures is detrimental to engagement and *linked to burnout*. They have also practical implications highlighting that pressures are not good motivators as generally convened. Thinking about motivation will contribute to a better exercise environment, both for clients and professionals.

Key-Words: Self Determination Theory, Work Context, Perceived Pressures, Burnout, Work Engagement, Exercise Professional, Motivation.

1 INTRODUÇÃO

Os benefícios para a saúde que a prática regular de atividade física promove são amplamente conhecidos. Segundo as últimas recomendações, um adulto saudável deve acumular uma prática semanal de 150 minutos de exercício aeróbio de intensidade moderada, ou 75 minutos de exercício aeróbio de intensidade vigorosa, combinado com dois ou mais dias de exercícios de fortalecimento muscular (ACSM, 2014; OMS, 2010). Estudos têm demonstrado que, a adesão a estas recomendações, se traduz numa redução significativa do risco de doenças cardiovasculares, diabetes, hipertensão, cancro do cólon, cancro da mama e depressão (OMS, 2009; AHA, 2014).

A inatividade física é apontada pela OMS (2013) como uma das principais causas para a prevalência de obesidade. Portugal posiciona-se como um dos países da União Europeia com maior taxa de sedentarismo, 64% da população não pratica atividade física e apenas 28% da população, com idade igual ou superior a 15 anos, pratica atividade física com alguma regularidade (Eurobarómetro, 2014). Números estes, que ajudam a explicar o facto da população adulta portuguesa, com idade igual ou superior a 20 anos, apresentar valores na ordem dos 59% e 24% para indivíduos com excesso de peso e obesidade, respetivamente (OMS, 2013). Reconhece-se, portanto, o impacto que a atividade física representa no dispêndio energético, sendo fundamental para um correto balanço energético e gestão adequada do peso corporal (OMS, 2010).

No contexto nacional, a preocupação com a saúde é o principal motivo apresentado para a prática de exercício físico (67%) segundo o mais recente Eurobarómetro (2014). Ainda de acordo com o mesmo estudo, o número de indivíduos que veem nos ginásios e/ou *health clubs* o seu local de eleição para a prática desportiva, aumentou 5% desde 2009, correspondendo atualmente a 17% dos portugueses que têm como hábito a prática regular

de atividade física (Eurobarómetro, 2014). Não obstante ao aumento do número de participantes neste sector, em 2015, e segundo a Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal (AGAP), a média de retenção em ginásios e/ou *health clubs* foi de 43%.

Uma vez reconhecidos os benefícios que advém da prática regular de atividade física, taxas simultaneamente elevadas de sedentarismo e baixas na prática de atividade física são preocupantes. Muito se tem debatido em torno deste paradoxo, como explicar que certos indivíduos iniciem e consigam manter uma prática regular de atividade física, enquanto outros não a consigam manter, e muitos nem mesmo a iniciem? Será que quem faz do exercício prática comum está mais (ou melhor) motivado, do que aqueles que não o fazem?

Várias são as teorias, na área da ciência comportamental, que têm procurado explicar este fenómeno. Uma das perspetivas teóricas que melhor ajuda a compreender as questões motivacionais em contextos de saúde, nomeadamente no que diz respeito ao exercício e atividade física, é a Teoria da Auto-Determinação (TAD; Deci e Ryan, 1985, 2000). A TAD tem em consideração não só a qualidade da motivação que regula o comportamento, mas também o processo que facilita o desenvolvimento motivacional (Deci e Ryan, 2002), procurando entender o “porquê” subjacente ao facto de os indivíduos iniciarem, manterem e terminarem o seu envolvimento nas mais variadas atividades físicas (Hagger e Chatzisarantis, 2007). Segundo a TAD, a motivação para a prática de atividade física pode ser pautada por fontes de motivação mais intrínsecas e/ou extrínsecas. Surge deste modo, um continuum motivacional que contempla a amotivação, ausência de propósito para a adoção de um comportamento, e vai desde regulações mais controladas, têm por

base motivos com uma componente mais extrínseca, às mais autónomas, motivos com um cariz mais intrínseco (Deci e Ryan, 1985, 2000).

Para Deci e Ryan (2002), tanto fontes de regulação mais controladas, como autónomas têm a capacidade de regular o comportamento. No entanto, motivos mais autodeterminados tendem a dar origem a comportamentos mais facilmente adotados e perpetuados no tempo (Ryan et al., 2008; Silva et al., 2011). Numa recente revisão sistemática (Teixeira et al., 2012), cujo foco era justamente o exercício físico, a atividade física e a TAD, concluiu-se que são os indivíduos com motivos mais autodeterminados face ao exercício e atividade física, que mais facilmente adotam e mantêm esses comportamentos.

Recorrendo da TAD como pano de fundo teórico, pode-se inferir que a chave para a adoção e manutenção de comportamentos menos sedentários reside na motivação. Mas como promover, em indivíduos sedentários e/ou com baixos índices de atividade física, fontes de motivação mais autónomas?

É com base na resposta a esta pergunta que surge o conceito de necessidades psicológicas básicas (Deci e Ryan, 2000). Segundo os autores, os seres humanos têm três necessidades psicológicas básicas, autonomia (sentimento de que se é responsável pelas suas próprias escolhas), competência (sentir-se capaz) e relacionamento positivo (sentir-se compreendido e cuidado pelos outros). Técnicas de intervenção, na área da saúde, cujas estratégias de aplicação prática têm por base o suporte das necessidades psicológicas básicas (Haerens et al., 2013; Reeve, 2009; Su & Reeve, 2011), e consequente sucesso na sua satisfação, têm sido reportadas como um preditor na adoção e manutenção a longo

prazo de comportamentos de saúde, resultados igualmente verificados para a área do exercício físico (Ryan et al., 2008; Silva et al., 2011; Ng et al., 2012).

Sabe-se que o tipo de estratégia motivacional, controladora, ou de suporte à autonomia, utilizada pelos profissionais de exercício e saúde tem impacto na forma como os seus clientes irão experienciar o exercício (Teixeira et al., 2012; Ng et al., 2012; Taylor et al., 2008). Deste modo, estratégias que deem primazia a um estilo controlador, estão negativamente associadas a fontes de regulação intrínseca, repercutindo-se muitas vezes no desinteresse ou abandono da atividade por parte dos alunos (Batholomew et al., 2011; Reeve, 2009). Por outro lado, estratégias com suporte das necessidades psicológicas básicas, têm um impacto positivo na qualidade do processo de aprendizagem, bem como na promoção e manutenção de comportamentos de saúde (Ntoumanis et al., 2012; Markland e Tobin, 2010; Tessier, Sarrazin e Ntoumanis, 2010).

É na ponte entre os fundamentos teóricos e a sua aplicação prática, que surge o foco da presente dissertação, os profissionais de exercício. Sabendo, como já foi referido, que para uma fatia da população a prática de exercício ocorre em contexto de ginásio, fica clara a importância de estudar que contexto e clima motivacional que nele podem encontrar. O profissional de exercício é uma parte fundamental deste contexto e um agente central. No entanto, poucos estudos se centram sobre estes profissionais no que à sua motivação diz respeito.

Num estudo recente, com professores de educação física, verificou-se que a perceção de pressões, a diferentes níveis, experienciada pelos profissionais constituiu-se como um possível antecedente para a utilização de estratégias de motivação mais controladoras em detrimento da adoção de estratégias de suporte de autonomia nos seus alunos (Pelletier et

al., 2002). Dados preliminares apontam para uma situação similar em profissionais de exercício em contexto de ginásios e *health clubs* (Raposo et al., 2014).

Se a evidência científica assume especial relevância ao papel que os profissionais de exercício representam na adoção e manutenção da prática regular de atividade física, como se explica a ausência de estudos sobre o seu bem-estar e condições laborais? Não será premente entender o contexto a que estão sujeitos, bem como possíveis associações entre este e índices de produtividade e bem-estar? Um retrato sobre a realidade vivida pelos profissionais de exercício pode constituir-se como fundamental para que possam ocorrer algumas mudanças, especialmente no que diz respeito a políticas laborais, e na formação desta profissão emergente.

Neste sentido, o objetivo da presente dissertação é o de, em primeiro lugar, procurar caracterizar uma amostra de profissionais de exercício a trabalhar em ginásios e/ou *health clubs* de Portugal, quanto a determinadas características demográficas e laborais (p.ex. género, número de locais de trabalho, tempo de trabalho e anos de experiência); Pretendendo-se também testar possíveis associações entre o contexto laboral percebido (perceção de pressões) e índices de bem-estar e produtividade (*work engagement* vs. *burnout*) nestes profissionais, bem como analisar potenciais variáveis moderadoras desta associação.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 *Fitness* em Portugal

O significado de *fitness* surge inicialmente associado a um conceito fisiológico, definido como um conjunto de atributos e características que os indivíduos possuem, ou pretendem alcançar, relacionado com a capacidade que têm para realizar determinada atividade física (ACSM, 2014). Estas características dividem-se em duas componentes, uma vertente que se relaciona com a saúde, comporta atributos como a resistência cardiorrespiratória, composição corporal, força muscular, resistência muscular e flexibilidade, e uma segunda vertente, associada à performance que contempla a agilidade, coordenação, equilíbrio, potência, tempo de reação e velocidade (ACSM, 2014).

Atualmente, o conceito de *fitness* é pouco claro. Implica sentir-se capaz, estar em controlo sobre si próprio, e sobre a imagem que os outros têm de si. É um entendimento das normas e expectativas da sociedade, sejam elas articuladas na publicidade e meios de comunicação em termos de beleza e juventude, ou em publicações médicas e governamentais sobre o risco e saúde (Maguire, 2008). O próprio conceito vai variando ao longo do tempo, diferentes aspetos da imagem corporal são problematizados e valorizados, por outro lado, o culto do corpo “fit” que se vive atualmente, não pode ser dissociado do aumento do comportamento sedentário por parte da sociedade ocidental (Maguire, 2008).

Assim como o conceito de *fitness*, a própria indústria tem-se metamorfozando com o decorrer dos tempos, e Portugal não é exceção. Os ginásios, que tiveram a sua maior expressão no país a partir dos anos 80 (Santos e Correia, 2011), começaram por ser locais

maioritariamente frequentados por homens onde se dava primazia ao trabalho de musculação e bodybuilding (Santos e Salles, 2009). Bem diferente da realidade que se vive, hoje, os ginásios vendem experiências aos seus utentes, proporcionam muito mais do que o simples cultivar do corpo.

A oferta é vasta, desde os serviços que oferecem, disponibilizam aulas de grupo, sessões de treino personalizado, modalidades para crianças, grupos de corrida, até ao próprio conceito que representam, surgem no mercado cadeias com vários ginásios, ginásios low-cost, ginásios só frequentados por mulheres, health clubs, etc. Há também uma diversidade nos produtos disponibilizados que vai muito para além do conceito que lhe serviu de base, surgem zonas de restauração, recreação infantil, espaços SPA e saúde, entre outros. Tudo isto disponível num horário médio de funcionamento das 7h da manhã até às 23h da noite.

Segundo o mais recente barómetro da Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal (AGAP), em 2015, o mercado do *fitness* cresceu 13%, perfazendo um total de 730 mil sócios ativos. Perante este aumento na procura, o número de ginásios em Portugal subiu para 1365, com uma média de 537 membros por clube. É estimado que a indústria do *fitness* empregue atualmente 11 900 trabalhadores (AGAP, 2015).

Apesar de todo este crescimento no sector, em 2015, a média de retenção (p. ex. adesão continuada de um cliente para lá dos 6 meses iniciais) em ginásios e/ ou health clubs foi de 43%. Com ligeiras alterações segundo o tipo de clube, 47% de retenção para um ginásio independente, 35% quando inseridos numa cadeia franchisada, 25% em ginásios de baixo custo (*low-cost*) e 64% em ginásios *premium* (AGAP, 2015). O que permitirá explicar o facto de um cliente desistir de praticar atividade física no ginásio? Muitos

fatores devem ser tidos em linha de conta, que vão desde fatores mais macro contextuais, e económicos, a fatores de nível individual. No entanto, a motivação será sempre uma variável a ter em consideração, não só a motivação dos clientes que frequentam o ginásio, ou o abandonam, mas também a motivação dos profissionais que neles trabalham.

2.2 Teoria da Auto-Determinação

O que nos move?

Diariamente, pais, professores, treinadores e patrões vivem com a necessidade de motivar aqueles que orientam. Do mesmo modo, os próprios indivíduos procuram ter a energia necessária para superar os desafios da vida e do trabalho. Com alguma frequência, são fatores externos o que move as pessoas, quer seja por sistemas de recompensa, notas, avaliações, ou simplesmente o receio da opinião que alguém possa ter sobre elas. Ainda assim, e com a mesma frequência, as pessoas estão motivadas por si próprias, quer seja pelos valores que defendem, interesses que têm, mera curiosidade ou altruísmo. Estas motivações intrínsecas, que não são suportadas por fatores externos ou recompensas, são capazes de sustentar paixões, criatividade e verdadeiros esforços. É na interação entre as forças externas que atuam sobre as pessoas, os motivos intrínsecos e as necessidades inerentes da natureza humana que surge o foco da Teoria da Auto Determinação (TAD).

A TAD representa um enquadramento geral para o estudo da motivação humana e personalidade (Deci e Ryan, 1985). Tem como assunção base o facto de os seres humanos serem organismos ativos, com uma tendência evolutiva para o crescimento, capacidade de superar os desafios impostos pelo meio, e integrar novas experiências num sentido coerente de si próprio (Deci e Ryan, 1985, 2000). No entanto, esta propensão evolutiva natural não ocorre de forma puramente automática, necessita de um contexto social

favorável. Isto é, o contexto social pode suportar um crescimento psicológico, ou catalisar a falta de integração (Deci e Ryan, 2009).

O princípio fundamental da TAD, aplicado à motivação humana nas suas mais variadas formas (incluindo a motivação para o trabalho), é o de que as pessoas têm diferentes formas de motivação e não apenas diferentes quantidades de motivação (p. ex. ter muito ou pouca motivação). Estamos, portanto, perante uma visão qualitativa da motivação. Indivíduos que não têm qualquer intenção de ingressar em determinada atividade, não vêm relevância, nem valorizam esse comportamento dizem-se amotivados (p. ex. não vejo a finalidade deste trabalho), por outro lado, sujeitos que iniciam uma atividade de forma completamente volitiva, pelo prazer e satisfação que esta lhes proporciona, estão motivados de forma intrínseca (p. ex. eu trabalho pelo prazer que me proporciona) (Ryan e Deci, 2000; Gagné e Deci, 2005). Em contraste, pessoas que realizam determinadas atividades sob efeito de uma pressão externa, um sentimento de obrigação, quer seja sob a forma de uma recompensa, evitar uma punição, ganhar reconhecimento ou aprovação, são motivadas de forma extrínseca (p. ex. eu trabalho porque tenho que ganhar dinheiro) (Ryan e Deci, 2000; Gagné e Deci, 2005).

Se por um lado o conceito de motivação intrínseca é relativamente consensual, o mesmo não acontece para a motivação extrínseca, que é vista como uma categoria muito mais complexa da motivação. De modo a integrar os determinantes e consequências da motivação extrínseca, a TAD incluiu uma taxonomia diferenciada dos vários tipos de regulação subjacentes a esta motivação, cada um com características únicas (Ryan e Connell, 1989). Estas regulações externas distintas são descritas dentro da segunda subteoria da TAD, a Organismic Integration Theory (OIT; Deci e Ryan, 1985, 2000). Segundo a OIT as pessoas são propensas a internalizar e integrar valores e práticas

consoante o meio que se inserem, surge por isso um continuum de internalização, da amotivação à motivação intrínseca (Deci e Ryan, 2000). A OIT reconhece que quanto mais internalizada a motivação extrínseca, mais autónoma a pessoa se sentirá ao adotar determinados comportamentos (Ryan e Deci, 2000). Este processo de internalização define-se como o conjunto de valores, atitudes, ou estruturas de regulação que os sujeitos adotam quando um comportamento passa a ser regulado por fontes menos controladas, deixa por isso de requerer a presença de uma contingência externa (Gagné e Deci, 2005).

O continuum de internalização tem no seu extremo mais controlado a regulação externa, quando as ações de uma pessoa se movem, ou são compelidas por recompensas ou punições controladas externamente. Uma vez que a regulação externa não é internalizada, assim que as contingências externas deixarem de ser impostas ao sujeito, o comportamento deixa de ser mantido (p. ex. faço este trabalho pelo salário) (Deci e Ryan, 2009; Gagné e Deci, 2005). No seguimento do continuum, e a seguir à regulação externa, temos a regulação introjetada, em que o indivíduo adota determinado comportamento para se sentir melhor sobre si, aumentar a sua auto-estima e evitar sentimentos de rejeição. A introjeção tem como base recompensas internas (p.ex. uma auto-estima contingencial, isto é, só consigo gostar de mim se...), sentimentos de culpa/insatisfação, representa por isso uma regulação controlada, mas com um grau de internalização maior que a regulação externa (p. ex. porque a minha reputação depende dos meus resultados profissionais e me sinto um falhado se não conseguir) (Deci e Ryan, 2009; Gagné e Deci, 2005). Mais internalizada e autónoma neste continuum é a regulação identificada, em que a pessoa se identifica, ou valoriza pessoalmente o comportamento que adota. Como as ações são congruentes com os seus valores e objetivos pessoais, estas persistem independentemente das recompensas externas que possam existir (p. ex. porque este trabalho se ajusta com os meus planos de carreira) (Deci e Ryan, 2009; Gagné e Deci,

2005). A última forma de regulação do continuum é a regulação integrada, onde os sujeitos têm o sentido pleno de que o comportamento é parte integrante de si, um reflexo do quem são (p. ex. porque este trabalho é uma parte fundamental daquilo que sou) (Deci e Ryan, 2009; Gagné e Deci, 2005). É por isso, o menos controlado e o mais auto-determinado do continuum, muito próximo da motivação intrínseca.

Segundo a TAD, tanto a internalização como a motivação intrínseca são processos naturais que necessitam de ser nutridos para funcionar de forma otimizada. Surge assim o conceito de necessidades psicológicas básicas, inserido na quarta sub-teoria da TAD, a Basic Psychological Needs Theory (BPNT). A TAD define necessidades psicológicas básicas como nutrientes universais e essenciais para o desenvolvimento integro e ideal do ser humano (Ryan e Deci, 1996). Se por um lado, a satisfação destas necessidades promove um estado de bem-estar psicológico, por outro lado, a sua frustração enfraquece-o (Deci e Ryan, 2000). A BPNT postula a existência de três necessidades psicológicas básicas, são elas a competência, autonomia e relacionamento positivo (Deci e Ryan, 2000). Os seres humanos, para realizarem determinada atividade, neste caso em contexto laboral, necessitam de se sentir capazes e eficientes (Daci e Gagné, 2005). É, portanto, crucial que haja um suporte da sua competência para estimular a ação, quer pelo sentimento de confiança e eficácia que o individuo tem nas suas capacidades (p. ex. sou capaz de resolver os problemas que surgem no meu trabalho), quer pelo papel que o envolvimento social tem na sua perceção de competência (p. ex. o meu chefe dá-me feedback positivo sempre que consigo resolver os problemas) (Deci e Ryan, 2000, 2009). Quando os sujeitos executam determinada tarefa para evitar uma contingência externa, seja ela uma represália monetária, o incumprimento de prazos ou uma avaliação negativa por parte dos órgãos de gestão (p. ex. no meu trabalho sinto que não posso realizar as tarefas à minha maneira), ocorre uma frustração da sua autonomia (Deci e Ryan, 2000,

2009). Por outro lado, sujeitos que iniciam determinada tarefa de forma volitiva e intencional (p. ex. o meu trabalho permite-me tomar decisões) têm maiores índices de produtividade e bem-estar físico e psicológico, através do suporte da sua autonomia (Deci e Ryan, 2000, 2009; Deci e Gagné, 2005). Por último, é essencial que as pessoas partilhem um sentimento de conexão e pertença com as pessoas que contactam no ambiente laboral, precisam de se sentir prezadas e incluídas pelos outros no domínio da sua profissão (p. ex. quando estou com as pessoas com quem trabalho, sinto-me ouvido) (Deci e Ryan, 2000, 2009; Deci e Gagné, 2005). Quando o relacionamento positivo não é suportado (p. ex. sinto que não posso confiar nas pessoas com quem trabalho), a adoção dos valores e procedimentos da empresa são menos frequentes (Deci e Ryan, 2009).

Um clima de trabalho que promova a satisfação das necessidades psicológicas básicas irá aumentar a motivação intrínseca, bem como a promoção do processo completo de internalização da motivação extrínseca (Deci e Gagné, 2005). Estudos conduzidos em contexto laboral evidenciaram que funcionários com níveis de motivação autónoma mais elevada, quando comparado com motivação mais controlada, exibiam maior perceção de bem-estar (Ryan e Deci, 2000). Partindo do mesmo racional, regulações mais autónomas (motivação intrínseca e regulação integrada), em relação ao trabalho, estão negativamente associadas com *burnout*, enquanto tipos de regulação mais controladas (regulação externa e regulação introjetada) estão positivamente associadas com *burnout* (Fernet et al., 2008).

Deci e Gagné (2005) recolheram vários estudos na área organizacional, e verificaram que com a satisfação das necessidades psicológicas básicas, os sujeitos persistiam e mantinham com maior facilidade mudanças comportamentais, tinham um desempenho mais eficaz em tarefas que tinham como pré-requisitos a criatividade, flexibilidade cognitiva e compreensão conceptual, exibiam índices de satisfação no trabalho mais

elevados, apresentavam atitudes mais positivas, melhores comportamentos de cidadania no trabalho e níveis aumentados de bem-estar psicológico. Também Deci et al. (2001) encontraram associações positivas entre a satisfação das necessidades psicológicas básicas, em trabalhadores, e o seu *work engagement* e bem-estar no trabalho. Anos mais tarde, Baard, Deci e Ryan (2004) verificaram a relação entre a satisfação das necessidades psicológicas básicas e a avaliação positiva na performance laboral. Um estudo com professores de educação física (Bartholomew et al. 2013) revelou uma relação positiva entre a frustração das necessidades psicológicas básicas e *burnout* no trabalho, bem como manifestações físicas de mau estar. Ainda neste contexto de ensino, em professores cuja motivação era pautada por regulações mais autónomas, estas estavam positiva e diretamente associadas com a adoção de estratégias de ensino de maior suporte à autonomia (Deci, et al., 1982; Pelletier e Vallerand, 1996). Também a percepção da satisfação das necessidades básicas em professores, prediz a adoção de estratégias de ensino de suporte à autonomia dos alunos (Taylor et al., 2008). Estes resultados têm então sublinhado a importância de uma motivação de boa qualidade (no profissional) pois esta vai traduzir-se nas suas práticas, por exemplo ao nível das estratégias que utiliza.

2.3 O papel das pressões na motivação: Aplicação ao contexto Laboral

Tendo a TAD como fundo teórico, parte-se da assunção que o ambiente laboral, onde o sujeito se insere, tem um papel crucial na sua motivação laboral e bem-estar (Deci e Ryan, 2000). Isto porque, o contexto de trabalho pode nutrir ou frustrar fatores motivacionais, cruciais para um funcionamento psicológico ótimo no indivíduo.

Vários são os estudos, enquadrados na TAD, que se têm dedicado à análise dos fatores, que em contexto laboral, podem afetar a motivação dos trabalhadores bem como o seu

bem-estar (Gagné e Deci, 2005). Em contraste com alguma literatura que sugere que a pressão pode ser positiva e um fator motivador, revelando-se por vezes essencial em determinadas profissões (Andrews e Farris, 1972), vários estudos identificaram uma associação negativa entre a perceção de pressões no trabalho e fontes de motivação mais auto-determinadas em relação ao trabalho desempenhado (Pelletier et al., 2002).

O stress laboral pode ser definido como uma reação adversa a pressões excessivas sofridas no contexto laboral por parte dos trabalhadores (Bartholomew et al., 2014).

Em ambiente de ginásios e/ou *health clubs*, pouco ou nada tem sido estudado no que diz respeito ao impacto que o contexto laboral tem na motivação dos professores e o seu bem-estar. Sabe-se que os professores apresentam uma percentagem acentuada de baixas médicas e problemas de saúde, decorrentes da exposição a elevados níveis de stress (De Heus e Diekstra, 1999; Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001).

Na literatura educacional, fontes de stress como a sobrecarga no trabalho (Hakanen, Bakker, e Schaufeli, 2006), a perceção de falta de controlo e autonomia (Skaalvik e Skaalvik, 2009), comportamentos desajustados por parte dos alunos (Evers, Tomic, e Brouwers, 2004; Kokkinos, 2007) e o suporte inadequado por parte dos órgãos de gestão da escola (Devos, Dupriez, e Paquay, 2012; Fernet, Guay, Senécal, e Austin, 2012), são apontadas como possíveis causas explicativas deste fenómeno. Taylor e Ntoumanis (2007) conduziram um estudo sobre o contexto laboral em professores de educação física, e identificaram vários fatores que contribuem para a perceção de pressões no trabalho. Incluem-se variáveis como a avaliação à sua performance, constrangimentos temporais e pressão exercida pelos órgãos de gestão, de modo a atuarem em conformidade com determinados métodos de ensino. Foi demonstrado também, que a perceção de apoio por

parte dos colegas de trabalho modera a relação entre as exigências do trabalho, e o *burnout* sentido por parte dos professores de educação física, do mesmo modo, o suporte por parte dos órgãos de gestão aumenta a percepção de competências no trabalho (Brouwers, Tomic, e Boluijt, 2011). Pelletier, Séguin-Lévesque e Legault (2002) verificaram que quando os professores percebem nos seus alunos *engagement* e motivação intrínseca, eles próprios revelam valores de *engagement* positivos. Por outro lado, quando esta percepção é contrária, ou seja, os professores sentem que os seus alunos estão extrinsecamente motivados, tornam-se menos intrinsecamente motivados e menos auto-determinados em relação ao seu trabalho.

Fatores de controlo, como os acima mencionados, traduzem-se em constrangimentos para o modo como os professores pensam, sentem e se comportam. Tais condições, constituem um obstáculo à forma como os professores estão investidos no seu trabalho, e podem tornar-se de facto pressões no trabalho.

2.3.1 Os vários níveis de pressão

Para uma melhor compreensão sob a forma como as pressões atuam no bem-estar e motivação para o trabalho, Pelletier et al. (2002), num estudo conduzido com treinadores, propôs a diferenciação em 3 níveis da percepção de pressões no trabalho dividindo-as em: i) pressões “de cima” - fontes de pressão proveniente dos órgãos de gestão e do contexto organizacional macro; ii) pressões “de baixo”, cuja fonte de pressão advinha da percepção do tipo de motivação dos seus atletas. Considerando-se que a percepção de uma motivação de ordem mais controlada funciona como uma fonte de pressão; iii) pressões “de dentro”, referindo-se a uma motivação de ordem mais controlada por parte do próprio profissional, ou seja, a existência de uma motivação menos auto-determinada, mais dominada pela internalização das pressões aos outros dois níveis. Mais tarde, Taylor et al. (2008) utilizou

esta mesma abordagem, e aplicou-a com sucesso em professores de educação física. Ambos os autores reconhecem a importância que a fonte de motivação tem no bem-estar dos professores, deste modo, sujeitos com fontes de motivação mais autónomas, revelam maior bem-estar no trabalho. Por outro lado, indivíduos cuja fonte de motivação era predominantemente controlada, tinham o efeito oposto. Deste modo, professores que tivessem a sua motivação pautada por regulações mais controladas, apresentam menores índices de bem-estar no trabalho (Gagné e Deci, 2005).

É possível que vários tipos de motivação possam estar presentes ao mesmo tempo. Neste sentido a motivação para o trabalho é um fenómeno bastante complexo em que o profissional pode, num determinado momento, sentir que gosta do que faz, mas sentir que também o faz porque o salário é bom ou porque sente que tem algo a provar a si próprio ou aos outros. Neste caso, motivações extrínsecas (e pressões internalizadas) e intrínsecas coabitam. Para melhor refletir o que é então a auto-determinação (ou melhor o seu grau relativo) e de modo a aferir o processo de internalização no continuum motivacional, Ryan e Connell (1989) criaram o *Relative Autonomy Index* (RAI). O RAI traduz a interação de motivos que estão subjacentes a determinado comportamento (Deci e Ryan, 2002). Desta forma, é criado um índice de autodeterminação com o contributo de cada regulação. Uma vez calculado o score para determinado comportamento, é possível inferir se é mais ou menos auto-determinado. Segundo a TAD, motivos mais autónomos regulam o comportamento através de sentimentos mais autónomos e volitivos. Por outro lado, indivíduos que cuja motivação para o trabalho é pautada por pressões internas, de modo a evitar emoções negativas personificam exemplos de motivação controlada (Deci e Ryan, 2000). Seguindo esta linha de raciocínio, profissionais que evidenciem valores de RAI mais baixos, têm fontes de motivação mais controlada (Mullan e Markland, 1997).

Partindo deste pressuposto o RAI apresenta-se como um bom indicador da percepção de pressões controladas experienciada pelos profissionais.

Com base no que foi referido anteriormente, a variável de percepção de pressões sentida no trabalho, e que será utilizada na presente dissertação, decompõem-se em três dimensões. A percepção de pressões “de cima”(Pelletier et al., 2002; Taylor et al 2008), referente a pressões impostas pelos órgãos de gestão, pressões dos pares, restrições temporais para desenvolver determinadas tarefas e pressão decorrente das avaliações sobre o seu desempenho. A percepção de pressões “de dentro” (internas, ou melhor, o seu grau relativo), utilização do RAI para aferir o processo de internalização pautado por um peso menor de regulações mais controladas face às autónomas. E por fim a percepção de pressões “de baixo”, caracterizado pela percepção da fonte de motivação dos alunos por parte dos professores, quando esta é predominada por tipos de regulação mais controladas.

As potenciais repercussões da exposição a estes fatores suscitam grande preocupação, sabe-se que professores que evidenciam sinais de saúde precária, estão mais suscetíveis a sofrer efeitos nefastos na qualidade dos métodos de ensino que adotam (Maslach e Leiter,1999, 2005). Não obstante, a ausência por motivos de doença por parte de qualquer indivíduo, pode causar um aumento do volume de trabalho e consequente sobrecarga para restantes os colegas (Farber, 1991).

Com base na evidência existente sobre a problemática, é surpreendente que estudos que procurem compreender a relação entre as pressões que os trabalhadores, nomeadamente profissionais de exercício, sofrem no seu trabalho e as possíveis consequências da sua exposição, sejam praticamente inexistentes. O *burnout* tem sido, em outros contextos

laborais um dos fenómenos mais investigados, pelo seu impacto e relevância em termos de bem-estar e produtividade pessoal e laboral.

2.4 *Burnout*¹

O *burnout* é objeto de estudo recorrente na área da psicologia da saúde ocupacional, e há uma boa razão para isso. A investigação demonstrou que trabalhadores em risco de *burnout* veem a sua performance laboral diminuída e estão mais propensos a enfrentar sérios problemas de saúde com o decorrer do tempo (Bakker, Demerouti, e Sanz-Vergel, 2014). Indivíduos que evidenciam *burnout* experienciam simultaneamente elevados níveis de fadiga crónica, bem como um distanciamento emocional e cognitivo das suas atividades laborais (Bakker e Costa, 2014). Trabalhadores com níveis mais elevados de *burnout* estão mais propensos a reportar uma série de problemas de saúde físicos e psicológicos, incluindo ansiedade, depressão, perturbações no sono, perdas de memória e dor no pescoço (Peterson et al., 2008). Vários estudos longitudinais sugerem que o *burnout* pode ser bastante estável ao longo de períodos de cinco, dez, ou mesmo quinze anos (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld, e Van Dierendonck, 2000; Hakanen, Bakker, e Jokisaari, 2011; Schaufeli, Maassen, Bakker, e Sixma, 2011). Isto implica que trabalhadores que reportem altos níveis de *burnout* estão mais suscetíveis a sofrer os seus efeitos nefastos de forma continuada (Bakker e Costa, 2014).

A exposição continua e prolongada ao stress excessivo no trabalho, tem como principal consequência, a perda da capacidade que o trabalhador tem em investir a energia

¹ Pela dificuldade em encontrar uma tradução em português que realmente refletisse o significado deste termo, foi mantida nesta dissertação a sua redação na língua original, optando-se pelo itálico para assinalar o recurso a um estrangeirismo.

necessária para suprir as exigências do trabalho (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). É no decorrer desta exposição crónica que surge o processo de *burnout*.

O conceito de *burnout* nem sempre foi claro. Inicialmente os investigadores não tinham uma definição standardizada, existia uma divergência de opiniões em torno do seu significado e as suas possíveis aplicações (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). Não obstante, a investigação científica era consensual em torno de três dimensões fulcrais no *burnout*, a exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal. Estudos desenvolvidos em torno destas três dimensões, deram origem a uma teoria multidimensional de *burnout* (Maslach 1982, 1998), ainda hoje predominante no quadro teórico dos estudos sobre o tema.

O *burnout* qualifica-se como uma síndrome caracterizada pela exaustão crónica, despersonalização e falta de realização pessoal (Maslach, 1982).

A exaustão emocional é o constructo central do *burnout* e a manifestação mais óbvia desta síndrome complexa. É também a dimensão mais amplamente divulgada e minuciosamente analisada na investigação, no entanto, por si só, não é suficientemente explicativa do conceito de *burnout* (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). Um indivíduo que experiencie exaustão emocional, sente-se mentalmente fatigado e esgotado dos seus recursos emocionais como consequência do trabalho (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). E apresenta uma tendência para se distanciar emocionalmente e cognitivamente do seu trabalho, como um mecanismo que lhe permite lidar com a sobrecarga que lhe é imposta (Schaufeli, Leiter, e Maslach, 2009).

Apesar da exaustão emocional refletir a dimensão de stress do *burnout*, não é expressiva sobre aspetos críticos provenientes da interação interpessoal no trabalho. Em profissões

com uma componente de interação bem patente, por vezes as exigências emocionais decorrentes da atividade são um obstáculo à capacidade que os profissionais têm em se envolver e satisfazer as necessidades dos seus clientes e colegas de trabalho (Schaufeli, Leiter, e Maslach, 2009). Deste modo a despersonalização surge como um mecanismo que permite ao sujeito se distanciar entre si e as pessoas com quem contacta. Torna-se mais fácil de lidar com as exigências provenientes do trabalho, quando os profissionais adotam uma atitude impessoal e de cinismo em relação aos que os rodeiam (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). Esta última dimensão reflete-se numa diminuição na perceção de competências, produtividade e eficácia que o sujeito tem no desempenhar das suas funções (Schaufeli, Leiter, e Maslach, 2009). A relação entre a falta de realização pessoal e os outros dois constructos do *burnout* é mais complexa, pode ocorrer de forma sequencial ou em paralelo com as restantes dimensões (Leiter, et al., 1993). Um local de trabalho onde o individuo é constantemente sujeito a exigências que contribuem para o seu sentimento de exaustão e despersonalização, tende a corroer a sua perceção de eficácia (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). A noção de realização profissional é difícil, por parte de qualquer profissional, quando este se sente esgotado e indiferente para com as pessoas com quem contacta.

Segundo Maslach, Jackson e Leiter (1996), o conceito de *burnout* define-se como “(...) a state of exhaustion in which one is cynical about the value of one’s occupation and doubtful of one’s capacity to perform”, ou seja, o individuo sente um estado de exaustão em que é cínico sobre o valor da sua ocupação e duvida da sua capacidade de a realizar.

Da investigação centrada no *burnout*, surgem várias causas explicativas para que esta síndrome se desenvolva. Profissões que exijam uma carga laboral, quer no volume de trabalho produzido, quer nas horas ou prazos temporais, apresentam uma relação positiva

com o *burnout*, especialmente com a dimensão de exaustão (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001; (Schaufeli, Leiter, e Maslach, 2009). As exigências dos clientes, a falta de suporte e *feedback* por parte dos supervisores e colegas de trabalho, apresentam também correlações positivas com o *burnout* (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). Indivíduos que tenham pouca participação na tomada de decisões, e vejam reduzida a sua autonomia estão mais suscetíveis ao *burnout* (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001).

Também o novo paradigma que se vive no mundo laboral contribui para um aumento dos índices de *burnout* nos trabalhadores, exige-se mais tempo, esforço, competências e flexibilidade, ao mesmo tempo que lhe retiram oportunidades de trabalho, segurança e garantias para o futuro (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001; Schaufeli, Leiter, e Maslach, 2009).

Algumas características demográficas e a sua relação com o *burnout* têm sido estudadas. A idade é aquela que de forma mais consistente se tem relacionado, trabalhadores mais jovens reportam valores de *burnout* superiores, quando comparados com aqueles cuja idade é superior a 30 ou 40 anos. Isto porque a idade tem sido confundida com experiência de trabalho, profissionais em início de carreira estão sob maior risco (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). Um dos fatores a ter em consideração apontado pelos autores, é o facto de trabalhadores em início de carreira que evidenciem *burnout*, possam desistir, no decorrer do tempo permanecendo aqueles que apresentavam índices mais baixos. Apesar de alguns estudos indicarem que as mulheres reportam maiores índices de *burnout*, o género não é um preditor significativo (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001).

Mesmo com a escassez de valores de corte válidos que permitam determinar com rigor a prevalência de *burnout* na grande maioria dos países, duas grandes conclusões emergem

da evidência científica: os professores têm uma das profissões mais vulneráveis a desenvolver sintomas de *burnout* (De Heus e Diekstra, 1999; Schaufeli e Enzmann, 1998) e que o *burnout* afeta professores em todo o mundo (Byrne, 1999; Rudow, 1999). Dentro do ensino, os professores de educação física reportam elevados índices de *burnout* (Pascual, Monfort, e Gonzalez, 2008; Smith e Leng, 2003).

Uma das principais consequências deste fenómeno é a adoção de estratégias de ensino mais controladas por parte dos professores (Vansteenkiste et al., 2012). No entanto, outras consequências emergem, são exemplo disso a incapacidade em lidar com sucesso com o stress emocional causado pelas pressões no ensino (Brouwers & Tomic, 2000), redução na performance, nos níveis de empatia e tolerância para com os alunos, absentéismo laboral, dificuldade na preparação adequada das aulas e uma falta de compromisso para com a profissão (Burke, Greenglass, e Schwarzer, 1996).

Um contexto laboral adequado, bem como uma boa qualidade motivacional para o trabalho podem ser a chave, pelo exposto, para a prevenção do *burnout*. Podendo também ser fatores de promoção de um maior envolvimento, fenómeno normalmente estudado como *engagement*.

2.5 *Work engagement* ²

Engagement refere-se à intensidade e qualidade emocional do envolvimento ativo de uma pessoa numa tarefa (Connell, 1990; Connell e Wellborn, 1991; Fiedler, 1975; Koenigs, Fiedler, e deCharms, 1977; Wellborn, 1991). É um constructo abrangente que reflete a

² Pela dificuldade em encontrar uma tradução em português que realmente refletisse o significado deste termo, foi mantida nesta dissertação a sua redação na língua original, optando-se pelo itálico para assinalar o recurso a um estrangeirismo.

participação entusiástica da pessoa numa tarefa, está relacionado com vários aspetos motivacionais, como a motivação intrínseca e auto-determinação (Reeve et al., 2002).

O *engagement* manifesta-se sobretudo através do investimento, emoção positiva e iniciativa em assumir responsabilidade que o indivíduo revela (Reeve et al., 2004). Indivíduos que revelem *engagement* envolvem-se ativamente na tarefa, são focados, pró-ativos, persistentes, interessados e expressam as suas opiniões (Reeve et al., 2004). Por outro lado, indivíduos com baixo *engagement* apresentam-se com uma atitude mais passiva, são apáticos, facilmente distraídos e permitem que forças externas regulem o seu envolvimento na tarefa (Reeve et al., 2004).

O mundo do trabalho está em constante mudança, e os padrões defendidos vão-se transformando. As organizações de hoje não procuram colaboradores que cumpram simplesmente com o seu trabalho, ou desempenhem somente as suas funções (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001). Em contrapartida, exigem indivíduos motivados, pró-ativos, responsáveis e acima de tudo envolvidos com a organização, espera-se que vão “além das suas capacidades” em detrimento de exclusivamente “cumprirem com o seu dever” (Schaufeli e Salanova, 2007). Evidentemente, indivíduos que apresentem indícios de *burnout* são incapazes de atingir estas expetativas (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001).

Com este novo paradigma no mundo do trabalho, a abordagem negativa tradicional fica aquém, é necessário encontrar uma que permita entender o comportamento organizacional positivo (Bakker, Albrecht e Leiter, 2011). Surge desta forma o conceito de *work engagement*, cujo fundamento teórico e dimensões deriva, em parte, do estudo do *burnout* (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001; Schaufeli e Salanova, 2007).

Quando o conceito de *work engagement* começou por ser discutido, era visto pelos investigadores como o conceito antagónico do *burnout* (Schaufeli, et al., 2002; Schaufeli e Bakker 2003, 2004). *Burnout* e *work engagement* representavam constructos bipolares do mesmo continuum, e como opostos, seria apenas necessário um instrumento de medida para avaliar os dois. No entanto, e com o avanço da investigação, percebeu-se que embora altamente correlacionados, são conceitos diferentes (Schaufeli e Salanova, 2007; Bakker et al., 2010). Um indivíduo que não apresente *burnout* não significa necessariamente que revele *work engagement*, por outro lado, um baixo índice de *work engagement* não é sinónimo de *burnout* (Bakker, Albrecht e Leiter, 2011).

Deste modo, *work engagement* é definido como um “estado de espírito” positivo, um sentimento de preenchimento e realização no trabalho, integra tanto um alto nível de energia como um forte sentimento de identificação com o próprio trabalho (Schaufeli e Salanova, 2007). O conceito de *work engagement* captura a forma como os profissionais experienciam o seu trabalho, para eles é estimulante, energético e cativante, querem dedicar-lhe tempo, esforço e a sua total concentração (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

O *work engagement* é um constructo multidimensional caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli e Salanova, 2007). Vigor define-se pela resiliência mental durante o trabalho, o sujeito tem vontade de investir esforços e sente um elevado nível energético durante o trabalho (Schaufeli et al., 2002). Dedicação refere-se ao forte envolvimento no trabalho, uma sensação de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio (Schaufeli et al., 2002). Absorção traduz-se num total estado de concentração e felicidade em relação ao trabalho, o sujeito não se apercebe do passar do tempo e tem dificuldade em “desligar-se” do trabalho (Schaufeli et al., 2002).

O *work engagement* parece ser o “*gold standart*” quando se discute o estado ideal vivido pelos profissionais no que diz respeito a questões laborais. De facto, a evidência científica tem vindo a demonstrar que indivíduos que revelem *work engagement* evidenciam uma maior iniciativa, comportamento proactivo e maior disponibilidade de aprendizagem (Schaufeli e Salanova, 2007). Têm concomitantemente uma atitude mais positiva face ao trabalho, índices de bem-estar físico e psicológico mais evidentes, bem como um desempenho superior. (Demerouti et al., 2001; Hallberg e Schaufeli, 2006). Quando comparados com sujeitos com baixo *work engagement*, revelam maior satisfação no trabalho e um envolvimento superior com a organização (Demerouti et al., 2001; Schaufeli e Bakker, 2003, 2004).

As pessoas que revelam *work engagement* têm um senso de conexão energética e eficaz com as suas atividades, sentem-se capazes de lidar com as exigências que dele decorrem (Schaufeli e Salanova, 2007). Efeitos estes que se repercutem tanto na sua performance como a qualidade de serviços prestados (Salanova et al., 2005). Harter et al., (2002) demonstrou que o *work engagement* dos funcionários se relaciona positivamente com a satisfação e lealdade dos clientes para com a organização.

Maslach e Leiter (2008) preconizam que quando os funcionários têm a perceção de que a sua entidade patronal lhes proporciona um clima favorável, de suporte, envolvente e desafiante, nutrindo por isso as suas necessidades psicológicas básicas, estão mais propensos a desenvolver *work engagement*. Defendem também que um clima de trabalho benéfico para a promoção de *work engagement*, proporciona nos profissionais uma perceção de autonomia, comunidade e justiça, onde o volume de trabalho e valores defendidos pela organização são tangíveis.

Ryan e Deci (2000) postulam que um clima de trabalho que satisfaça a percepção de autonomia, competência e relacionamento positivo, contribuem para o bem-estar físico e psicológico dos profissionais, contribuindo assim para o aumento da sua motivação intrínseca e consequente *work engagement*.

O *work engagement* relaciona-se positivamente com o suporte por parte do superiores e colegas de trabalho (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2001). Também o feedback sobre a performance, apoio à formação, suporte de autonomia, variedade de tarefas e qualidade das instalações, são fatores preponderantes para o *work engagement* por parte dos profissionais (Salanova et al., 2003; Schaufeli & Bakker, 2004).

Segundo Schaufeli e Salanova (2007), o *work engagement* correlaciona-se positivamente, ainda que de forma pouco expressiva, com a idade, profissionais com mais anos de experiência apresentam valores de *engagement* superiores. Esta relação é explicada em parte pelo processo de “seleção natural” no contexto laboral, apenas os profissionais com padrões de bem-estar físico e psicológico elevados permanecem nas suas posições, aqueles que revelem padrões menos positivos, como o *burnout* desistem (Schaufeli e Bakker, 2003, 2004; Schaufeli et al., 2006).

Também a relação entre o *work engagement* e o género, é pouco clara, mostrando uma ligeira tendência para os homens reportarem valores de *engagement* ligeiramente superiores ao das mulheres (Schaufeli e Bakker, 2003, 2004).

No que diz respeito à área profissional, gerentes, executivos, empresários e agricultores, apresentam um score de *engagement* elevado, por outro lado, trabalhadores administrativos, policias e prestadores de serviços ao domicilio reportam um score relativamente baixo (Schaufeli e Bakker, 2003, 2004; Schaufeli et al., 2006). Este

resultado vai ao encontro com o conceito de *engagement*, profissões que tenham como principais características a pro-atividade, iniciativa e compromisso, fundamentais para funcionários que trabalhem por conta própria, têm maior probabilidade em desenvolver *work engagement*.

A presente tese, e dada a importância de fenómenos como o *burnout* e o *engagement*, pretende analisar os fatores motivacionais que lhes são subjacentes (nomeadamente o papel de diferentes tipos de pressões), numa amostra de profissionais de exercício a trabalharem em contexto de ginásios e/ou *health clubs*, um contexto que pode ser vital para uma crescente fatia da população, como local de prática privilegiada.

3 OBJETIVOS, VARIÁVEIS E HIPÓTESES

3.1 Objetivos

A presente dissertação tem como objetivos: (i) caracterizar uma amostra de profissionais de exercício, a trabalhar em ginásios e/ou *health clubs* em Portugal, quanto a determinadas características demográficas e laborais, bem como indicadores de bem-estar (p.ex. idade, género, número de locais de trabalho, tempo de trabalho e anos de experiência, percepção de pressões, *burnout* e *work engagement*); (ii) testar possíveis associações entre o contexto laboral percebido (percepção de pressões a 3 níveis) e índices de bem-estar laboral (*work engagement* vs. *burnout*) nestes profissionais; (iii) analisar potenciais variáveis moderadoras da associação entre as variáveis independentes e dependentes.

3.2 Variáveis em estudo

- Percepção de Pressões: 3 níveis, de acordo com a categorização Pelletier (2002): i) pressão “de cima” (percepção de pressões provenientes do clima laboral); ii) pressão “de dentro” (percepção de uma motivação para o trabalho menos auto-determinada, mais controlada); iii) pressão “de baixo” (percepção de uma motivação controlada para o exercício por parte dos clientes).
- Work engagement: incluindo as suas dimensões de vigor, dedicação e absorção;
- Burnout: composto pelas suas dimensões exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal.

- Variáveis demográficas e laborais: idade, género, número de locais de trabalho, tempo de trabalho e anos de experiência, na área do exercício.

3.3 Hipóteses

De acordo com a revisão de literatura, colocam-se duas hipóteses:

H1- Existe uma associação positiva entre a perceção de pressões (a qualquer um dos 3 níveis) e níveis mais elevados de *burnout*

H2- Existe uma associação negativa entre a perceção de pressões (a qualquer um dos 3 níveis) e o *work engagement*.

4 METODOLOGIA

4.1 Tipo de Estudo

A presente tese foi desenvolvida no contexto de um estudo observacional transversal no âmbito do projeto POEMA (*Promotion of Exercise Motivation and Autonomy*), cujo objetivo macro é o estudo das variáveis antecedentes e mediadoras das estratégias motivacionais adotadas por profissionais de exercício, bem como explorar as suas possíveis consequências motivacionais, emocionais, cognitivas e comportamentais (p. ex. *work engagement* e *burnout*), e fazendo uso da TAD como pano de fundo teórico.

4.2 Amostra e critérios de inclusão

A amostra da presente tese é composta por 366 profissionais de exercício, de ambos os géneros. Para que fossem incluídos no estudo, os profissionais teriam de ter entre 18 e 65 anos, e trabalhar atualmente em ginásios e/ou *health clubs* em Portugal.

Não sendo critério de inclusão/exclusão, mas apenas de caracterização e análise, foram recolhidas várias variáveis demográficas e laborais, como o número de anos de experiência, carga de trabalho, número de locais de trabalho e tipo de atividade de *fitness* que executam.

4.3 Recrutamento e procedimentos

O recrutamento de profissionais decorreu, entre 2013 e 2015, utilizando-se uma amostra acidental por conveniência. Incluindo todos os profissionais que se disponibilizaram a participar. Os profissionais foram contactados/convidados a participar quer através de emails para *listservers* autorizadas, quer presencialmente em contextos ligados ao *fitness* mas não em contexto laboral (formações, convenções etc).

De acordo com o aprovado pelo comité de ética da Faculdade de Motricidade Humana para este estudo (*Approval Number*: CEFMH1/2014) antes do preenchimento dos questionários, todos os participantes procederam à leitura e assinatura do consentimento informado.

Os questionários em papel foram preenchidos em condições estandardizadas: num local calmo e confortável, em pequenos grupos, com a presença de um dos investigadores do estudo. Cada questionário tinha um número de identificação, não tendo sido recolhida qualquer tipo de informação que possibilitasse aos investigadores a posterior identificação do seu redator, iguais cuidados foram tidos em consideração para as instruções dos questionários online.

Os participantes que preencheram o questionário através do contacto por email, receberam um link que os reencaminhava para uma plataforma online com os

questionários. Uma vez mais, o anonimato dos participantes foi garantido, sendo o número de identificação dos participantes gerado automaticamente através de um algoritmo computadorizado.

Tanto os dados recolhidos nos dois momentos do recrutamento, em formato de papel e digital, foram transcritos e codificados para uma base de dados comum, organizada segundo o número de identificação dos participantes. A confiabilidade e privacidade dos participantes foi garantida em todas as fases do tratamento de dados.

4.4 Instrumentos de avaliação

Foram utilizados questionários validados internacionalmente para avaliar as variáveis em estudo. Sempre que possível, foi utilizada a versão validada em português. Em todos os outros casos foi seguido o procedimento de harmonização linguística e de seguida verificada a consistência interna de cada versão do questionário, incluindo as sub-escalas que o compõem.

4.4.1 Perceção de pressões:

A perceção de pressões a 3 níveis, de acordo com a categorização de Pelletier et al. (2002), foi avaliada por questionários distintos:

1) Perceção de Pressões “de Cima”³

Esta escala engloba a perceção de pressões provenientes do clima laboral e foi avaliada com recurso ao questionário *Perceived Job Pressures* (PJP) desenvolvido por Taylor e

³ Uma sub-escala extra incluída na bateria referia-se à perceção de pressões por parte dos pares (Pelletier, 2002) (p.ex. tenho de atuar conforme os métodos que são seguidos por colegas) no entanto esta escala reportou um Alpha de Cronbach (α), abaixo de 0,60, valor considerado como referencia do mínimo aceitável de consistência interna para uma escala (Maroco, 2003), pelo que não foi alvo de análise nesta tese.

Ntoumanis (2007) contando com 3 sub-escalas: Constrangimentos temporais; Avaliação dos resultados; Pressão dos órgãos de gestão.

A escala PPC ($\alpha = 0.79$) utilizada comporta um total de 10 itens, cuja primeira sub-escala, com 4 itens, mede a percepção de constrangimentos temporais pelos profissionais de exercício (p. ex. “Gostava que as aulas / sessões de PT fossem mais longas”). A segunda sub-escala tem 4 itens e avalia a pressão sentida pelo facto de os profissionais serem avaliados/julgados pelo desempenho dos seus alunos e/ou clientes (p. ex. “O meu ginásio avalia-me negativamente se os meus clientes desistirem das aulas / sessões de PT”). A terceira sub-escala, constituída por 2 itens, afere a percepção de pressões causada pelos órgãos de gestão (p. ex. “Gostaria de ter mais autonomia nas aulas / sessões de PT, mas a política do ginásio não o permite”).

As respostas são dadas à pergunta: “Como é o meu ambiente de trabalho?” e são cotadas segundo uma escala tipo Likert de 1 (nada verdadeiro) a 7 (muito verdadeiro). Alguns itens são declarações negativas, por este motivo, foram reversamente cotadas antes da introdução dos dados. Os scores de cada subescala foram calculados e combinados num indicador da percepção de pressão dos profissionais de exercício no seu ambiente de trabalho.

2) Percepção de pressões “de dentro”: pressão motivacional interna

A segunda dimensão diz respeito à percepção de pressões internas, refletindo uma motivação controlada, não auto-determinada, para o trabalho. Calculou-se o *relative autonomy index* (RAI) através do questionário *Motivation at Work Scale* (MAWS; Gagné et al., 2010). Para isso foi utilizada a fórmula de cálculo desenvolvida por Ryan e Connell (1989): $\sum ([\text{External} \times -2] + [\text{Introjected} \times -1] + [\text{Identified} \times 1] + [\text{Intrinsic} \times 2])$. O RAI varia

entre valores de -18, no extremo de menor auto-determinação para o trabalho, isto é, de presença de uma motivação tendencialmente controlada para o trabalho, e 18 no extremo oposto, uma motivação totalmente auto-determinada (autónoma) para o trabalho. O RAI exprime, portanto, um índice de ausência relativa de pressão para algo, refletindo um nível de auto-determinação para algo (no caso desta tese, e dado o questionário utilizado trata-se da motivação para o trabalho). Nesse sentido o score que expressa tem que ser entendido reversamente (uma vez que scores mais elevados referem-se a menor pressão interna).

O *Motivation at Work Scale* ($\alpha = 0,82$) responde ao seguinte: “Tendo em conta a sua ocupação principal enquanto técnico de exercício, indique para cada uma das seguintes afirmações até que ponto elas refletem as suas razões atuais para trabalhar”. É composto por 4 sub-escalas e contempla 12 itens. As respostas são cotadas segundo uma escala tipo Likert em que: 1 (nada), 2 (muito pouco), 3 (um pouco), 4 (moderadamente), 5 (forte), 6 (muito forte) e 7 (exatamente). A motivação intrínseca ($\alpha = 0,81$), com 3 itens, representa a primeira sub-escala (p. ex. “Porque gosto muito deste trabalho”). Segue-se a regulação identificada ($\alpha = 0,73$), composta por 3 itens (p. ex. “Escolhi este trabalho porque ele me permite alcançar os meus objetivos de vida”). A terceira sub-escala, também com 3 itens, é a regulação introjetada ($\alpha = 0,61$) (p. ex. “Porque a minha reputação depende dos resultados que tenho neste trabalho”). E por último, constituída por 3 itens, temos a regulação externa ($\alpha = 0,79$) (p. ex. “Porque este trabalho me permite ganhar bom dinheiro”).

- 3) Pressões “de baixo”: perceção de uma motivação controlada para o exercício físico por parte dos clientes

Para a análise da última dimensão, a percepção de pressões por parte dos clientes, e de acordo com o seguido num estudo anterior (Pelletier et al., 2002) foi utilizada a dimensão de motivação controlada para o exercício ($\alpha = 0,77$), desenvolvida a partir do questionário *Perceived Motivation of Exercisers* (PME) de Ng, Thøgersen-Ntoumani e Ntoumanis (2012). De acordo com os seus autores considera-se que o facto de o profissional perceberem que os seus clientes têm uma motivação controlada face à prática de exercício pode ser uma fonte de pressão extra, colocando-lhes uma responsabilidade acrescida.

O questionário é constituído por 8 itens, cujas respostas respondem à questão “Porque é que a maioria dos seus clientes faz exercício?”, e são cotadas com recurso a uma escala tipo Likert de 0 (não é verdade) a 4 (muitas vezes é verdade). O PPB tem como primeira sub-escala a regulação externa ($\alpha = 0,84$), composta por 4 itens (p. ex. “Faz exercício porque outras pessoas dizem que deve fazer”). A segunda sub-escala é a regulação introjetada ($\alpha = 0,66$) e compõe-se em 4 itens (p. ex. “Sente-se culpado quando não faz exercício”).

4.4.2 Burnout (MBI)

De modo a poder aferir a percepção de *burnout* no trabalho, por parte dos profissionais de exercício, recorreu-se ao questionário *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach et al., 1986).

O MBI ($\alpha = 0.83$) é constituído por 22 itens, apresenta 3 sub-escalas e as respostas fazem referência a sentimentos relacionados com o trabalho. A exaustão emocional ($\alpha = 0.82$), composta por 9 itens, apresenta-se como a primeira sub-escala deste questionário (p. ex. “Sinto-me esgotado(a) emocionalmente devido ao meu trabalho”). Como segunda sub-escala, e constituída por 5 itens, temos a despersonalização ($\alpha = 0.62$) (p. ex. “Creio que

trato algumas pessoas como se fossem objetos impessoais”). A terceira sub-escala é a falta de realização pessoal ($\alpha = 0.77$) com 8 itens (p. ex. “Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente a vida das outras pessoas”). As respostas dadas a cada um dos itens foram contadas segundo uma escala tipo Likert onde: 1 (nunca), 2 (uma vez por ano ou menos), 3 (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 5 (todos os dias). As afirmações da última sub-escala são positivas, por este motivo, reverteu-se a cotação dos itens da falta de realização pessoal, para se obter o score total de *burnout*.

4.4.3 Work Engagement (UWES)

Para avaliar o *work engagement* dos profissionais de exercício, recorreu-se ao questionário *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli et al., 2002), questionário que já se encontra validado para a língua portuguesa, sendo por isso essa a versão a utilizada.

O UWES ($\alpha = 0.95$) comporta 3 sub-escalas, perfazendo um total de 17 itens. A primeira sub-escala diz respeito ao vigor ($\alpha = 0.87$) e apresenta 6 itens (p. ex. Quando estou a trabalhar, sinto-me cheio(a) de energia). A segunda sub-escala ($\alpha = 0.88$) refere-se à dedicação e tem 5 itens (p. ex. “Considero que o trabalho que realizo tem significado e propósito”). Por último, a terceira sub-escala ($\alpha = 0.84$) referencia a absorção e é composta por 6 itens (p. ex. “O tempo voa quando estou a trabalhar”). As respostas dadas a este questionário fazem referência à forma como os sujeitos se sentem no seu trabalho e são pontuadas numa escala tipo Likert de 0 (nunca) a 6 (sempre). Os scores de cada escala foram calculados e utilizados como indicadores do *work engagement* dos profissionais de exercício no seu ambiente de trabalho.

4.4.4 Variáveis demográficas

1) Género

O género foi codificado como uma variável dicotómica na base de dados, onde o valor 1 é assumido para o género masculino, e o valor 2 para o género feminino.

2) Locais de trabalho

A variável locais de trabalho representa o número de diferentes organizações ligadas ao exercício em que os profissionais de exercício trabalham atualmente. Para agilizar as análises codificou-se a variável como dicotómica (um maior número de possibilidades resultava na criação de grupos com um n muito reduzido, inviabilizando posteriores análises). A divisão foi feita entre profissionais que trabalhavam apenas num local de trabalho (1), ou em mais do que um local (2).

3) Tempo de trabalho

O tempo de trabalho é representativo do número de horas totais que os profissionais de exercício realizam durante a semana de trabalho. Esta variável foi transformada numa variável categórica. Segundo o código de trabalho em vigor, um horário completo inclui em média 8 horas diárias de trabalho e 40h semanais acumuladas, sendo um horário parcial composto por uma média de 5 horas diárias acumuladas por 20 horas semanais. Deste modo, criaram-se três categorias para esta variável, a primeira com um total de horas inferior a 20 horas semanais, a segunda quando os profissionais trabalham entre 20 horas e 40 horas semanais, e a terceira quando os profissionais trabalham mais de 40 horas semanais.

4) Anos de experiência

Esta variável representa o número total de anos que os profissionais de exercício estiveram em atividade, na área do *Fitness*. Para efeitos de análise esta variável foi dividida em três categorias. Na primeira categoria inserem-se os profissionais com 5 ou menos anos de experiência, na segunda estão os profissionais com mais de 5 anos, mas menos de 10 anos de experiência na área, e por fim, a terceira categoria com os profissionais com 10 ou mais anos de experiência.

4.5 Análise estatística

Recorreu-se ao software SPSS 22 (IBM, 2013) para a análise estatística da base de dados. Foi calculada a dimensão da amostra para uma potência de 0.95, verificou-se que para apresentar resultados de correlação significativos a amostra teria que ter $N=292$.

Procedeu-se a um trabalho preparatório de verificação e limpeza da base de dados. Valores ausentes e o cálculo de *outliers*, antes da análise estatística, foram tidos em consideração. Calcularam--se os *outliers* através da fórmula de valores extremos: $[q1 - 3 * Iq; q3 + 3 * Iq]$, onde $q1$ = percentil 25, $q3$ = percentil 75 e $Iq= q3 - q1$ (Maroco, 2003), valores fora deste intervalo foram considerados *outliers*.

Os questionários utilizados foram sujeitos a uma análise de consistência interna através do cálculo do *Alpha de Cronbach* (α). Escalas que apresentem valores de Alpha inferiores a 0.6 são consideradas inaceitáveis (Cronbach, 1951).

Antes de ser realizada qualquer análise estática o pressuposto de normalidade foi tido em consideração. Sendo seguido o Teorema do Limite central, que preconiza que a distribuição normal de uma amostra é válida se $N > 30$.

Para caraterizar a amostra (média, desvio-padrão, frequências absolutas e relativas) foi realizada uma análise descritiva das variáveis em estudo. De seguida de forma a verificar possíveis associações entre as variáveis qualitativas, procedeu-se a uma análise de correlação bivariável. Para isso, recorreu-se ao Coeficiente de Correlação de Pearson, que permite a medir a intensidade e direção da associação entre variáveis. Quanto mais próximo o coeficiente de correlação estiver de 1, mais forte será essa associação, (Pestana e Gajero, 2003). Para a análise de correlação bivariável utilizou-se uma significância de

0,05, onde H_0 : a correlação entre variáveis não é estatisticamente significativa vs H_1 : a correlação entre variáveis é estatisticamente significativa. Rejeita-se a hipótese nula e assume-se que a correlação entre variáveis é significativa se $p_{value} < 0,05$ (Maroco, 2003).

De modo a testar possíveis diferenças entre categorias das variáveis demográficas nas variáveis em estudo, foram utilizados testes de comparação de médias. Para a análise das diferenças entre géneros nas variáveis em estudo, recorreu-se ao teste t para amostras independentes. Este teste tem como pressuposto a distribuição normal de cada grupo, onde H_0 : não há diferenças entre médias vs H_1 : há diferenças entre médias. Rejeita-se a hipótese nula e assume-se que a diferença entre médias é significativa se $p_{value} < 0,05$ (Maroco, 2003). O teste ANOVA unidirecional foi utilizada para se aferir possíveis diferenças entre os diferentes grupos referentes ao número de locais de trabalho, tempo de trabalho e anos de experiência nas variáveis em estudo. Como pressupostos a este teste tem-se a distribuição normal em cada grupo e igualdade de variâncias, onde H_0 : não há diferenças entre médias vs H_1 : há diferenças entre médias. Rejeita-se a hipótese nula e assume-se que a diferença entre médias é significativa se $p_{value} < 0,05$ (Maroco, 2003). Uma vez verificada a diferença entre médias, e como as variáveis apresentavam três categorias, procedeu-se ao teste Bonferroni de comparações múltiplas, para perceber que diferenças entre grupos eram significativas. Uma vez mais, H_0 : não há diferenças entre médias vs H_1 : há diferenças entre médias. Rejeita-se a hipótese nula e assume-se que a diferença entre médias é significativa se $p_{value} < 0,05$ (Maroco, 2003).

As variáveis demográficas que apresentaram relações significativas com as variáveis em estudo, foram sujeitas a uma análise de moderação. Para isso, recorreu-se à análise linear de modelos mistos, onde foram calculados modelos para os efeitos principais das variáveis independentes e demográficas, bem como para os efeitos de interação entre estas

mesmas variáveis nas variáveis dependentes. Para que as variáveis demográficas fossem consideradas moderadoras de efeito, a sua interação com as variáveis independentes teria que ser significativa na predição das variáveis dependentes. Onde H_0 : a interação entre a variável demográfica e a variável independente não prediz a variável dependente vs H_1 : a interação entre a variável demográfica e a variável independente prediz a variável dependente, rejeita-se H_0 : se $p_{value} < 0,05$.

RESULTADOS

4.6 Caracterização da amostra - Análise descritiva

Tabela 1 *Características Demográficas*

	N	MD±DP	Mínimo	Máximo
Idade	365	34,2±6,4	18	58
Género	365	-	-	-
Masculino	193	-	-	-
Feminino	172	-	-	-
Locais de trabalho	349	1,8±1,1	1	7
Apenas 1	189	-	-	-
Mais que 1	160	-	-	-
Tempo de trabalho	354	24,6±15,9	1,2	84
< 20h	146	-	-	-
[20h – 40h]	145	-	-	-
> 40h	58	-	-	-
Anos de Experiência	348	7,7±5,8	0,25	35
≤ 5 anos	65	-	-	-
[5 anos – 10 anos]	130	-	-	-
≥ 10 anos	153	-	-	-

N: dimensão da amostra; **MD:** média; **DP:** desvio padrão; **Máximo:** valor máximo assumido pela variável; **Mínimo:** valor mínimo assumido pela variável

Uma vez identificados e retirados os valores ausentes (*missings*), a amostra (tabela 1) ficou com 193 profissionais do género masculino e 172 do género feminino, com idade média de 34 anos, num máximo de 58 anos e mínimo de 18 anos. Em média, os profissionais da amostra trabalham em dois locais de locais de trabalho (n=349), com um mínimo de um local de trabalho e máximo de sete locais. No que diz respeito à carga de trabalho (n=354), 25 horas é a média semanal. Sendo que o desvio padrão a este nível é muito elevado, existindo profissionais que trabalham 84 horas e outros apenas 1 hora por semana. Para os anos de experiência (n=348), a média de amostra são 8 anos, com profissionais a reunirem 35 anos de experiência no máximo e 3 meses no mínimo, mas

com um desvio padrão em torno da média mais pequeno que no caso do tempo de trabalho.

Tabela 2 *Descritivos das variáveis em estudo*

	N	MD±DP	Mínimo	Máximo
Perceção de pressões:				
“de cima” [1-7]	366	2,8±1,0	1,00	7,0
“de dentro” [(-18) - 18] (RAI a reverter)	366	5,7±3,5	-6,8	14,3
“de baixo” [0-4)	366	1,7±0,7	0,0	4,0
Burnout [1-6]	366	2,0±0,6	0,82	3,9
Exaustão Emocional	366	2,9±0,9	1,0	6,0
Despersonalização	366	1,6±0,7	1,0	5,0
Realização Pessoal	366	4,9±0,7	2,0	6,0
Work Engagement [0-6]	165	4,7±0,8	2,4	6,0
Vigor	166	4,6±0,9	2,2	6,0
Dedicação	165	5,0±0,8	2,4	6,0
Absorção	166	4,5±0,9	1,8	6,0

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; Máximo: valor máximo assumido pela variável; Mínimo: valor mínimo assumido pela variável

Nota: A diferença no n da amostra do questionário *Work Engagement* deve-se ao facto de este só ter passado a fazer parte da bateria a completar a partir de 2014.

A tabela 2 apresenta a análise descritiva das variáveis em estudo. As pressões “de cima” (n=366), apresentam um valor médio reportado pela amostra de 2,8 ($\pm 1,0$), com um valor máximo de 7,0 e um valor mínimo de 1, num intervalo possível [0-7]. As pressões “de dentro”, calculadas através do RAI, índice de auto-determinação para o trabalho (quanto maior, menor a existência de pressões internas a este nível; números negativos refletem a existência de uma motivação controlada) (n=366) tem um valor médio de 5,7 ($\pm 3,5$), que reflete um nível mediano de auto-determinação para o trabalho, com um valor máximo de 14,3, e um valor mínimo de -6,8, num intervalo possível [(-18); - 18]. As pressões “de

baixo” (n=366), apresentam um valor médio de 1,7 ($\pm 0,7$), com um valor máximo de 4,0 e um valor mínimo de 0, num intervalo possível [0-4]. O *burnout* (n=366), apresenta um valor médio de 2 ($\pm 0,6$), em que a amostra reporta um máximo de 3,9 e mínimo de 0,82, num intervalo possível de [1-6]. A dimensão exaustão emocional (n=366) tem um valor médio de 2,9 ($\pm 0,9$), com um valor máximo de 6,0 e mínimo de 1,0. A dimensão despersonalização (n=366) tem um valor médio de 1,6 ($\pm 0,7$), com um valor máximo de 5,0 e mínimo de 1,0. A dimensão de realização pessoal (n=366) tem um valor médio de 4,9 ($\pm 0,7$), com um valor máximo de 6,0 e mínimo de 2,0. Já o *work engagement* (n=165) assume um valor médio de 4,7 ($\pm 0,8$), com um valor máximo de 6 e mínimo de 2,4 num intervalo possível [0-6]. A dimensão vigor (n=166) apresenta um valor médio de 4,6 ($\pm 0,9$), com um valor máximo de 6,0 e mínimo de 2,2. A dimensão dedicação (n=165) tem um valor médio de 5,0 ($\pm 0,8$), com um valor máximo de 6,0 e mínimo de 2,4. Por fim, a dimensão absorção (n=166) tem um valor médio de 4,5 ($\pm 0,9$), com um valor máximo de 6,0 e mínimo de 1,8.

4.7 Correlações Bivariadas

Tabela 3 Pressões Trabalho e Work Engagement

	<i>Work Engagement</i>	Vigor	Dedicação	Absorção
Percepção de Pressões				
“de cima”	-,142	-,189*	-,143	-,073
“de dentro”(RAI a reverter)	,220**	,207**	,258**	,165*
“de baixo”	,142	,071	,122	,211**

Correlação de Pearson - * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

A tabela 3 reporta as correlações entre as diferentes componentes das pressões no trabalho e o *Work Engagement*, bem como as dimensões que é composto. Quanto à análise do

score total do *engagement*, este apenas se encontra significativamente associado com a uma baixa ocorrência de pressões a nível interno. Na análise deste resultado é importante denotar que quanto mais autodeterminado (RAI), maior é o *work engagement*. No caso de reversão deste indicador (para indicar maior pressão e menos auto-determinação, isto é, de uma motivação mais controlada para o trabalho) esta estaria associada com menores níveis de *engagement*.

A análise por dimensões, revela correlações significativas negativas entre a perceção de pressão “de cima” o vigor ($r = -0,189$), quanto maior a perceção de pressões de cima menor será o vigor na amostra, para a perceção de pressões “de baixo” e a absorção ($r = 0,211$), quanto maior a perceção de pressões “de baixo”, maior o sentimento de absorção. Já o índice de auto-determinação (RAI) correlaciona-se positiva e significativamente com o *work engagement* ($r = 0,220$) e todas as suas dimensões, vigor ($r = 0,207$), dedicação ($r = 0,258$) e absorção ($r = 0,165$). Quanto maior o valor de auto-determinação (RAI) maior será a perceção de *work engagement* e as suas dimensões, por outro lado, quando menor o seu valor, menor será a perceção de *work engagement* e as suas dimensões. Tal como aconteceu com o score total, também os valores da deste índice com cada uma das dimensões evidenciam a sua associação positiva, o que implica que o contrário, menores índices de auto-determinação (maior presença de pressões internas/motivação controlada) se associam com menores indicadores de *engagement*.

Tabela 4 *Pressões trabalho e Burnout*

	<i>Burnout</i>	Exaustão Emocional	Despersonalização	Realização Pessoal
Percepção de Pressões				
“de cima”	,224**	,290**	,200**	-,127*
“de dentro”	-,189**	-,164**	-,259**	,136**
(RAI a reverter)				
“de baixo”	,030	,084	,105*	,075

*Correlação de Pearson - * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$*

A tabela 4 apresenta as correlações entre a percepção de pressões, e as suas dimensões com o *Burnout* e as dimensões por que é composto.

As pressões de cima correlacionam-se positiva e significativamente com o *burnout* ($r = 0,224$) e as suas dimensões de exaustão emocional ($r = 0,290$) e despersonalização ($r = 0,200$), e negativa e significativamente com a realização pessoal ($r = -0,127$). Deste modo, quanto maior a pressão de cima, maior serão os índices de *burnout* e as suas dimensões de exaustão emocional e despersonalização. Por outro lado, quando maior a percepção de pressão de cima, menor será a realização pessoal.

Também o índice auto-determinação apresenta correlações negativas significativas com o *burnout* e todas as suas dimensões. Valores maiores de auto-determinação (RAI) (implicando, portanto, uma menor existência de pressões a nível interno) traduzem-se numa menor percepção de *burnout* e nas suas dimensões de exaustão emocional e despersonalização. E uma correlação positiva entre a realização pessoal ($r = 0,136$), quanto maior o score do RAI, maior será a percepção de realização pessoal.

Já a pressão “de baixo”, apresenta somente uma correlação positiva e significativa com a despersonalização ($r = 0,105$), o que significa que quanto maior a percepção de pressões de baixo, maior será a despersonalização sentida.

Tabela 5 *Work Engagement e Burnout*

	<i>Burnout</i>	Exaustão Emocional	Despersonalização	Realização Pessoal
Work Engagement	-,416**	-,183*	-,266**	,539**
Vigor	-,522**	-,308**	-,310**	,563**
Dedicação	-,394**	-,157*	-,296**	,510**
Absorção	-,263**	-0,058	-0,141	,445**

Correlação de Pearson - * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

A tabela 5 expressa as correlações entre o *work engagement*, com as suas diferentes dimensões, e o *burnout*, com as dimensões que o compõem. O *work engagement* e o *burnout* apresentam uma correlação ($r = -0,416$) negativa e significativa, quanto maior o valor de *work engagement*, menor será o valor de *burnout* e vice-versa. Sendo esta correlação de magnitude média.

O *work engagement* apresenta também correlações significativas com a exaustão emocional ($r = -0,183$), despersonalização ($r = -0,266$) e realização pessoal ($r = 0,539$). Nas duas primeiras dimensões, quanto maior o *engagement* menor o seu valor, enquanto na última dimensão, valores superiores de *engagement* traduzem-se também num aumento do seu valor (para o calculo do *burnout* esta dimensão é revertida).

Já o *burnout* revela uma correlação negativa e significativa com todas as dimensões de *work engagement*: vigor ($r = -0,522$), dedicação ($r = -0,394$) e absorção ($r = -0,263$). Portanto quanto maior o *burnout* sentido pela a amostra, menor será a percepção das dimensões do *work engagement*.

4.8 Exploração das variáveis candidatas a moderadores

4.8.1 Teste t amostras independentes

Tabela 6 Diferenças entre Género: Perceção de Pressões

	Masculino		Feminino		t	p	d
	N	MD±DP	N	MD±DP			
Perceção de Pressões							
“de cima”	193	2,7±1,00	172	2,8±1,02	-0,48	0,63	-0,05
“de dentro” (RAI a reverter)	193	4,9±3,43	172	6,6±3,35	-4,61	0,00	-1,64
“de baixo”	193	1,6±0,66	172	1,7±0,69	-0,55	0,58	-0,04

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; t: valor da estatística de teste; d: diferença entre médias

Na tabela 6 estão expressas as diferenças entre género na perceção de pressões. Sendo que somente para perceção de pressões “de dentro” (RAI), se verificam diferenças significativas entre géneros ($p > 0,05$), onde as mulheres (MD=6,6; DP= $\pm 3,35$) apresentam um score significativamente superior de auto-determinação face ao trabalho que score apresentado nos homens (MD=4,9; DP= $\pm 3,43$). Significando menor existência de pressões a nível interno no sexo feminino

Por outro lado, não foram encontradas diferenças significativas entre géneros tanto na perceção de pressões de cima ($p > 0,05$), como na pressão de baixo ($p > 0,05$).

Tabela 7 Diferenças entre Género: *Work Engagement*

	Masculino		Feminino		t	p	d
	N	MD±DP	N	MD±DP			
Work Engagement	95	4,6±0,87	69	4,8±0,77	-1,48	0,14	-0,19
Vigor	95	4,6±0,89	70	4,6±0,86	0,32	0,75	0,04
Dedicação	95	4,9±0,91	69	5,2±0,70	161,4	-0,32	-0,56
Absorção	95	4,4±0,98	70	4,6±0,91	-1,85	0,07	-0,28

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; t: valor da estatística de teste; d: diferença entre médias

A tabela 7 demonstra as diferenças entre o género em relação ao *work engagement*, e as dimensões que o compõem. Somente a dimensão absorção apresenta diferenças significativas entre género ($p < 0,05$). Com os profissionais do género masculino (MD = 4,9; DP = $\pm 0,91$) a reportarem valores inferiores de dedicação, quando comparados com o género feminino (MD = 5,2; DP = $\pm 0,70$). Apesar da dimensão de absorção não ter um valor de $p < 0,05$, está bastante próximo, com os profissionais do sexo feminino (MD = 4,4; DP = $\pm 0,98$) a reportar um maior sentimento de absorção face aos profissionais do género masculino (MD = 4,6; DP = $\pm 0,91$).

Tabela 8 Diferenças entre Género: *Burnout*

	Masculino		Feminino		t	p	d
	N	MD±DP	N	MD±DP			
Burnout	193	2,0±0,63	172	2,0±0,67	-0,37	0,71	-0,02
Exaustão Emocional	193	2,9±0,83	172	2,9±0,92	-1,21	0,23	-0,11
Despersonalização	193	1,7±0,73	172	1,5±0,59	360,05	0,20	0,07
Realização Pessoal	193	4,9±0,71	172	4,9±0,66	-0,35	0,72	-0,03

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; t: valor da estatística de teste; d: diferença entre médias

A tabela 8 demonstra que não foram encontradas diferenças significativas entre géneros no *burnout* ($p>0,05$), bem como nas suas dimensões: exaustão emocional ($p>0,05$), despersonalização ($p>0,05$) e realização pessoal ($p>0,05$).

Tabela 9 Diferenças entre número de locais de trabalho: *perceção de pressões*

	Um local		Mais do que um		t	p	d
	N	MD±DP	N	MD±DP			
Perceção de Pressões							
“de cima”	189	2,8±1,03	160	2,7±0,97	0,42	0,67	0,05
“de dentro” (RAI a reverter)	189	5,7±3,57	160	5,8±3,35	-0,50	0,62	-0,19
“de baixo”	189	1,7±0,69	160	1,6±0,66	1,03	0,30	0,07

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; t: valor da estatística de teste; d: diferença entre médias

Na tabela 9 estão expressas as diferenças da perceção de pressões entre os dois grupos relativos ao número de locais de trabalho. Sendo que não foram encontradas diferenças significativas nas três dimensões avaliadas.

Tabela 10 *Diferenças entre número de locais de trabalho: work engagement*

	Um local		Mais do que um		t	p	d
	N	MD±DP	N	MD±DP			
Work Engagement	90	4,7±0,85	69	4,8±0,79	-0,96	0,34	-0,13
Vigor	91	4,6±0,92	69	4,7±0,79	-0,88	0,38	-0,12
Dedicação	90	5,0±0,83	69	5,1±0,85	-0,10	0,92	-0,01
Absorção	91	4,4±1,00	69	4,7±0,89	-1,73	0,09	-0,26

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; t: valor da estatística de teste; d: diferença entre médias

A tabela 10 reporta a comparação entre os dois grupos relativos ao número de locais de trabalho quanto ao seu *work engagement*, bem como as dimensões que o compõem, não se verificando diferenças significativas ($p>0,05$). Apesar de não chegar à significância estatística há uma aproximação no caso da dimensão de absorção, verificando-se uma tendência para maior absorção naqueles que trabalham em mais do que um lugar ($p=0,09$).

Tabela 11 *Diferenças entre números de locais de trabalho: Burnout*

	Um local		Mais do que um		t	p	d
	N	MD±DP	N	MD±DP			
Burnout	189	2,0±0,67	160	2,0±0,63	0,21	0,84	0,01
Exaustão Emocional	189	2,9±0,91	160	2,9±0,85	0,13	0,90	0,01
Despersonalização	189	1,7±0,75	160	1,6±0,56	1,95	0,06	0,14
Realização Pessoal	189	4,9±0,65	160	4,9±0,73	0,5	0,62	0,04

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; t: valor da estatística de teste; d: diferença entre médias

A tabela 11 reporta a comparação entre grupos (número de locais de trabalho) quanto ao *burnout*, e suas dimensões. Não foram encontradas diferenças significativas ($p>0,05$). Há, no entanto, uma aproximação à significância estatística no caso da dimensão

despersonalização, parecendo esta superior no grupo que trabalha apenas num local ($p = 0,06$).

4.8.2 ANOVA

Tabela 12 Diferenças nas pressões percebidas consoante as horas semanais de trabalho

	<20h semanais		[20h-40h]		>40h		F	p
	N	MD±DP	N	MD±DP	N	MD±DP		
Perceção de Pressões								
“de cima”	146	2,8±1,04	145	2,8±0,98	58	2,7±0,97	0,44	0,64
“de dentro” (RAI a reverter)	146	6,1±3,47	145	5,7±3,41	58	5,1±3,39	1,93	0,15
“de baixo”	146	1,6±0,7	145	1,7±0,63	58	1,8±0,66	1,41	0,25

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; F: valor da estatística de teste

A tabela 12 evidencia a inexistência de diferenças ao nível da perceção de pressões entre diferentes grupos quanto às número de horas semanais de trabalho ($p>0,05$).

Tabela 13 Diferenças no work engagement consoante horas semanais de trabalho

	<20h semanais		[20h-40h]		>20h		F	p
	N	MD±DP	N	MD±DP	N	MD±DP		
Work Engagement								
Vigor	67	4,8±0,82	66	4,8±0,86	28	4,6±0,8	0,39	0,68
Dedicação	68	4,6±0,85	66	4,6±0,94	28	4,6±0,78	0,07	0,93
Absorção	67	5,1±0,79	66	5,1±0,85	28	4,9±0,9	0,66	0,52
	68	4,5±0,98	66	4,6±0,95	28	4,3±0,93	0,64	0,53

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; F: valor da estatística de teste

A tabela 13 reporta a comparação entre grupos com diferente número de horas semanais de trabalho quanto ao *work engagement* e suas dimensões. Através da análise, verifica-se que não foram encontradas diferenças significativas ($p>0,05$).

Tabela 14 *Diferenças no burnout consoante horas semanais de trabalho*

	<20h semanais		[20h-40h]		>40h		F	p
	N	MD±DP	N	MD±DP	N	MD±DP		
Burnout	146	2,0±0,63	145	2,1±0,66	58	2,0±0,66	0,27	0,76
Exaustão	146	2,8±0,75	145	3,0±0,91	58	2,9±1,01	2,85	0,06
Emocional	146	1,6±0,6	145	1,6±0,65	58	1,6±0,69	0,24	0,78
Despersonalização	146	4,9±0,72	145	4,9±0,63	58	4,9±0,72	0,06	0,94
Realização								
Pessoal								

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; F: valor da estatística de teste

A tabela 14 ilustra a quase inexistência de as diferenças em termos de *burnout* e suas dimensões entre os vários grupos de horas semanais de trabalho ($p>0,05$). Na dimensão de exaustão emocional denota-se uma aproximação à significância estatística ($p = 0,06$) com os grupos de menos de 20 horas semanais a apresentar uma tendência de menor nível de exaustão emocional.

Tabela 15 *Diferenças entre pressões percebidas consoante anos de experiência*

	≤5 anos		[5 anos-10 anos]		≥10 anos		F	p
	N	MD±DP	N	MD±DP	N	MD±DP		
Perceção de Pressões								
“de cima”	65	2,5±1,06	130	2,8±0,97	153	2,9±0,99	4,17	0,02*
“de dentro” (RAI a reverter)	65	5,8±3,78	130	5,9±3,23	153	5,6±3,46	0,41	0,66
“de baixo”	65	1,5±0,68	130	1,7±0,67	153	1,7±0,65	3,97	0,02*

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; F: valor da estatística de teste; *= valores estatisticamente significativos, $p<0,05$

A tabela 15 demonstra as diferenças entre grupos com diferentes anos de experiência quanto à perceção de pressões. Com os dados obtidos, pode-se observar que se registaram diferenças significativas tanto na perceção de pressões de cima ($p<0,05$) como de baixo

($p < 0,05$), já para a percepção de pressões “de dento” (RAI), não foram registadas diferenças significativas ($p > 0,05$).

Depois da análise *post-hoc*, através do teste de Bonferroni, para comparação entre grupos na dimensão percepção de pressões de cima, profissionais com 5 ou menos anos de experiência tiveram diferenças significativas com os grupos de 5 a 10 anos e o de 10 ou mais anos de experiência. Profissionais da amostra com 5 ou menos anos de experiência ($MD = 2,5$; $DP = \pm 1,06$) têm uma menor percepção de pressões de cima, quando comparados tanto com o grupo de 5 a 10 anos ($MD = 2,8$; $DP = \pm 0,97$), como com o grupo de 10 ou mais anos de experiência ($MD = 2,9$; $DP = \pm 0,99$).

Na dimensão de percepção de pressões “de baixo”, uma vez mais, profissionais com 5 ou menos anos de experiência apresentam diferenças significativas com os restantes grupos. Em que os profissionais da amostra com 5 ou menos anos de experiência ($MD = 1,5$; $DP = \pm 0,68$) têm uma menor percepção de pressões de baixo quando comparados com o grupo de 5 a 10 anos ($MD = 1,7$; $DP = \pm 0,67$) e com o grupo de 10 ou mais anos de experiência ($MD = 1,7$; $DP = \pm 0,65$).

Tabela 16 *Diferenças no work engagement consoante anos de experiência*

	≤ 5 anos		[5 anos-10 anos]		≥ 10 anos		F	p
	N	MD \pm DP	N	MD \pm DP	N	MD \pm DP		
Work Engagement	21	4,5 \pm 1,14	67	4,8 \pm 0,81	67	4,7 \pm 0,76	1,35	0,26
Vigor	21	4,4 \pm 1,18	67	4,8 \pm 0,86	68	4,5 \pm 0,8	1,9	0,15
Dedicação	21	4,9 \pm 1,19	67	5,1 \pm 0,79	67	5,0 \pm 0,79	0,23	0,79
Absorção	21	4,2 \pm 1,2	67	4,7 \pm 0,97	68	4,4 \pm 0,86	2,2	0,11

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; F: valor da estatística de teste

A tabela 16 explicita a inexistência de diferenças entre grupos com diferentes anos de experiência quanto ao *work engagement*, e as diferentes dimensões que é composto ($p>0,05$).

Tabela 17 Diferenças no Burnout consoante os anos de experiência

	≤5 anos		[5 anos-10 anos]		≥10 anos		F	p
	N	MD±DP	N	MD±DP	N	MD±DP		
Burnout	65	1,9±0,73	130	2,1±0,64	153	2,0±0,61	2,45	0,09
Exaustão Emocional	65	2,6±0,82	130	3,1±0,91	153	2,8±0,80	8,48	0,00*
Despersonalização	65	1,6±0,73	130	1,6±0,50	153	1,7±0,73	1,67	0,19
Realização Pessoal	65	4,9±0,79	130	4,9±0,64	153	4,8±0,71	0,52	0,59

N: dimensão da amostra; MD: média; DP: desvio padrão; p: nível de significância; F: valor da estatística de teste; *= valores estatisticamente significativos, $p<0,05$

Na tabela 17 estão representadas as diferenças entre grupos com diferentes anos de experiência e o *burnout*. Diferenças significativas foram apenas encontradas para a dimensão de exaustão emocional ($p<0,05$). As restantes dimensões não revelaram diferenças significativas.

Depois da análise *post-hoc*, através do teste de Bonferroni, para comparação entre grupos na dimensão exaustão emocional, profissionais com 5 a 10 anos de experiência tiveram diferenças significativas com os grupos de 5 ou menos anos e o de 10 ou mais anos de experiência. Os profissionais da amostra com 5 a 10 anos de experiência (MD = 3,1; DP = ±0,91) têm uma maior perceção exaustão emocional quando comparados tanto com o grupo de 5 ou menos anos de experiência (MD = 2,6; DP = ±0,82), como com o grupo de 10 ou mais anos de experiência (MD = 2,8; DP = ±0,80).

4.9 Análise de Moderação

Para as variáveis que, nas análises anteriormente reportadas, foram responsáveis por diferenças ao nível da pressão percebida, *burnout* e *engagement* foi explorado formalmente o seu potencial papel moderador da relação entre as pressões e o *burnout/engagement* (ver procedimentos estatísticos).

Tabela 18 *Teste do efeito moderador da variável género na relação percepção de pressões “de dentro” (RAI) - Engagement*

Parâmetro	<i>Engagement</i>			Vigor			Dedicação			Absorção		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
Interação (Feminino)	4,57	0,21	0,00	4,35	0,22	0,00	4,89	0,21	0,00	4,42	0,24	0,00
Género (Masculino)	-0,29	0,27	0,28	-0,13	0,28	0,64	-0,36	0,26	0,16	-0,33	0,31	0,28
“de dentro” (RAI a reverter)	0,04	0,03	0,19	0,04	0,03	0,24	0,05	0,03	0,08	0,03	0,03	0,31
Masculino * “de dentro”	0,03	0,04	0,51	0,04	0,04	0,34	0,02	0,04	0,65	0,02	0,05	0,72

B: estimativa; **SE:** erro padrão **p:** nível de significância

A tabela 18 apresenta a predição de *work engagement*, e as suas dimensões, através do género e RAI. Os resultados demonstram que a interação entre a variável género e a auto-determinação (RAI), não é significativa para a predição quer do *work engagement* quer das suas dimensões. O género não se constitui assim como uma variável moderadora do efeito da auto-determinação (RAI) no *engagement*.

Tabela 19 *Teste do efeito moderador da variável género na relação percepção de pressões “de dentro” (RAI) - Burnout*

Parâmetro	Burnout			Exaustão Emocional			Despersonalização			Realização Pessoal		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
Interceção (Feminino)	2,25	0,11	0,00	3,27	0,15	0,00	1,73	0,11	0,00	4,70	0,12	0,00
Género (Masculino)	-0,02	0,13	0,88	-0,17	0,18	-0,92	0,28	0,14	0,04	0,02	0,14	0,90
“de dentro” (RAI a reverter)	-0,03	0,01	0,03	-0,05	0,19	0,02	-0,03	0,01	0,04	0,03	0,02	0,08
Masculino * “de dentro”	-0,01	0,02	0,56	0,00	0,03	0,89	-0,03	0,02	0,17	0,00	0,02	0,98

B: estimativa; **SE:** erro padrão **p:** nível de significância

A tabela 19 apresenta a predição de *burnout*, e as suas dimensões, através do género e da auto-determinação (RAI). A interação entre o género feminino e o RAI é significativa na predição de *burnout* ($p < 0,05$), exaustão emocional ($p < 0,05$) e despersonalização ($p < 0,05$). Tal resultado parece indicar que as mulheres, com valores de auto-determinação (RAI) mais elevados, parecem estar em menos risco de *burnout* ($B = -0,03$), e mais especificamente de exaustão emocional ($B = -0,05$) e despersonalização ($B = -0,03$). Na realização pessoal ($p > 0,05$), a interação género feminino e RAI não apresenta uma predição significativa. Deste modo, o género (nomeadamente o género feminino) é considerado como uma variável moderadora de efeito da auto-determinação (RAI) no *burnout*.

Tabela 20 *Teste do efeito moderador da variável anos de experiência na relação percepção de pressões “de cima” - Engagement*

Parâmetro	<i>Engagement</i>			Vigor			Dedicação			Absorção		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
Interceção (≥ 10 anos)	5,21	0,29	0,00	5,01	0,31	0,00	5,65	0,30	0,00	4,95	0,33	0,00
Experiência (≤ 5 anos)	-0,49	0,59	0,41	-0,18	0,61	0,77	-0,47	0,59	0,43	-0,79	0,67	0,24
Experiência ([5 anos-10 anos])	-0,30	0,43	0,49	0,12	0,45	0,78	-0,58	0,44	0,18	-0,43	0,49	0,39
“de cima”	-0,19	0,09	0,04	-0,17	0,10	0,08	-0,21	0,09	0,03	-0,19	0,11	0,08
≤ 5 anos * “de cima”	0,10	0,23	0,66	0,00	0,24	0,99	0,10	0,23	0,67	0,20	0,26	0,45
[5 anos-10 anos] * “de cima”	0,16	0,15	0,28	0,03	0,15	0,82	0,21	0,15	0,15	0,23	0,17	0,17

B: estimativa; **SE:** erro padrão **p:** nível de significância

A tabela 20 apresenta a predição de *work engagement*, e as suas dimensões, através da interação entre anos de experiência e a pressão de cima. O grupo com 10 ou mais anos de experiência apresentou resultados significativos para a predição de *engagement* ($p < 0,05$) e dedicação ($p < 0,05$). Ter mais que 10 anos de experiência e perceber elevadas pressões de cima parecem interagir causando menor *work engagement* ($B = -0,19$) e dedicação ($B = -0,21$). Para os restantes grupos não se verificam resultados interativos significativos. Deste modo, os anos de experiência são considerados como uma variável moderadora de efeito da percepção de pressões “de cima” no *work engagement*.

Tabela 21 *Teste do efeito moderador da variável anos de experiência na relação percepção de pressões “de cima” - Burnout*

Parâmetro	<i>Burnout</i>			Exaustão Emocional			Despersonalização			Realização Pessoal		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
Interceção (≥ 10 anos)	1,64	0,16	0,00	2,29	0,20	0,00	1,22	0,16	0,00	5,10	0,17	0,00
Experiência (≤ 5 anos)	0,09	0,25	0,72	0,04	0,33	0,9	0,18	0,26	0,48	0,02	0,28	0,95
Experiência ([5 anos-10 anos])	0,02	0,23	0,94	-0,04	0,30	0,91	0,10	0,24	0,66	0,09	0,25	0,72
“de cima”	0,13	0,05	0,01	0,19	0,07	0,00	0,16	0,05	0,00	-0,09	0,06	0,11
≤ 5 anos * “de cima”	-0,07	0,09	0,45	-0,07	0,12	0,56	-0,08	0,09	0,38	0,02	0,10	0,84
[5 anos-10 anos] * “de cima”	0,03	0,08	0,75	0,12	0,10	0,24	-0,08	0,08	0,28	-0,02	0,08	0,85

B: estimativa; **SE:** erro padrão **p:** nível de significância

A tabela 21 apresenta a predição de *burnout*, e as suas dimensões, através dos anos de experiência e a pressão de cima. Quanto à interação entre os anos de experiência e a pressão de cima, somente o grupo com 10 ou mais anos de experiência apresentou resultados significativos para a predição de *burnout* ($p < 0,05$), exaustão emocional ($p < 0,05$) e despersonalização ($p < 0,05$), para os participantes deste grupo, quanto maior a sua percepção de pressão de cima, maior é o *burnout* ($B = 0,13$), exaustão emocional ($B = 0,19$) e despersonalização ($B = 0,16$). Sendo que a predição de realização pessoal ($p > 0,05$) pela interação deste grupo com a pressão de cima não apresentou resultados significativos. Para os restantes grupos não se verificaram resultados interativos significativos. Deste modo, os anos de experiência são considerados como uma variável moderadora de efeito da percepção de pressões “de cima” no *burnout*.

Tabela 22 Teste do efeito moderador da variável anos de experiência na relação percepção de pressões “de baixo” – *Work Engagement*

Parâmetro	<i>Engagement</i>			Vigor			Dedicação			Absorção		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
Intercepção (≥ 10 anos)	4,56	0,30	0,00	4,53	0,31	0,00	5,01	0,30	0,00	4,05	0,33	0,00
Experiência (≤ 5 anos)	-0,36	0,63	0,57	-0,34	0,67	0,61	-0,19	0,64	0,77	-0,46	0,71	0,52
Experiência ([5 anos-10 anos])	-0,38	0,40	0,35	-0,30	0,42	0,47	-0,60	0,41	0,14	-0,16	0,45	0,73
“de baixo”	0,05	0,16	0,76	-0,02	0,16	0,91	0,01	0,16	0,97	0,20	0,17	0,25
≤ 5 anos * “de baixo”	0,13	0,34	0,70	0,16	0,36	0,65	0,05	0,35	0,89	0,14	0,38	0,71
[5 anos-10 anos] * “de baixo”	0,33	0,22	0,13	0,33	0,23	0,15	0,38	0,22	0,09	0,24	0,24	0,32

B: estimativa; SE: erro padrão p: nível de significância

A tabela 22 apresenta a predição de *work engagement*, e as suas dimensões, através dos anos de experiência e a pressão de baixo. Não se verificando resultados interativos significativos. Os anos de experiência não se constituem deste modo como uma variável moderadora do efeito da percepção de pressões “de baixo” no *engagement*.

Tabela 23 Teste do efeito moderador da variável anos de experiência na relação percepção de pressões “de baixo” - *Burnout*

Parâmetro	<i>Burnout</i>			Exaustão Emocional			Despersonalização			Realização Pessoal		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
Intercepção (≥ 10 anos)	1,86	0,15	0,00	2,52	0,19	0,00	1,13	0,15	0,00	4,67	0,16	0,00
Experiência (≤ 5 anos)	-0,18	0,24	0,45	0,01	0,32	0,98	0,22	0,24	0,35	0,7	0,26	0,01
Experiência ([5 anos-10 anos])	0,55	0,22	0,01	0,86	0,28	0,00	0,63	0,21	0,00	-0,23	0,23	0,33
“de baixo”	0,09	0,08	0,25	0,19	0,11	0,08	0,33	0,08	0,00	0,10	0,09	0,24
≤ 5 anos * “de baixo”	0,05	0,14	0,73	-0,11	0,19	0,54	-0,16	0,14	0,27	-0,39	0,15	0,01
[5 anos-10 anos] * “de baixo”	-0,27	0,12	0,02	-0,33	0,15	0,03	-0,45	0,12	0,00	0,16	0,12	0,21

B: estimativa; SE: erro padrão p: nível de significância

A tabela 23 apresenta a predição de *burnout*, e as suas dimensões, através da interação entre anos de experiência e a pressão de baixo. Evidencia-se que a pertença ao grupo de

10 ou mais anos, e uma maior percepção de pressão de baixo interagem na predição de uma maior exaustão emocional ($B = 0,19$) e despersonalização ($B = 0,33$). Por outro lado, os resultados mostram que esta interação não é significativa para o *burnout* ($p > 0,05$) e realização pessoal ($p > 0,05$).

Quanto ao grupo de 5 ou menos anos de experiência, os participantes deste grupo tendem a reportar menor realização pessoal, quanto maior for a percepção de pressões de baixo ($B = 0,10 + -0,39 = -0,29$).

Por fim, para grupo de 5 a 10 anos de experiência, evidencia-se uma interação com a pressão de baixo na predição de *burnout* ($p < 0,05$), exaustão emocional ($p < 0,05$) e despersonalização ($p < 0,05$).

Os anos de experiência apresentam-se por isso, como uma variável moderadora de efeito da percepção de pressões “de baixo” no *burnout*.

5 DISCUSSÃO RESULTADOS

Este trabalho tinha como objetivo primário a caracterização de uma amostra de profissionais de exercício, a trabalhar em ginásios e/ou *health clubs* de Portugal, quanto a determinadas características demográficas e laborais, bem como indicadores de bem-estar (p.ex. idade, género, número de locais de trabalho, tempo de trabalho e anos de experiência, perceção de pressões, *burnout* e *work engagement*).

A amostra do presente estudo é bastante homogénea na sua distribuição por géneros (193 vs. 172), e apresenta uma faixa etária consideravelmente jovem ($MD = 34,2$), se tivermos em consideração que atualmente a idade legal da reforma se encontra nos 66 anos (Diário da República, n.º 3, do artigo 20.º, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio). Deste modo, também os anos de experiência assumem valores médios relativamente baixos, ainda que exista alguma variabilidade em torno da média a este respeito, expressa por um desvio padrão elevado também ($MD = 7,7$; $DP = \pm 5,8$). Este aspeto pode ser explicado em parte pelo fato de a profissão ser relativamente recente, somente a partir dos anos 80 se começou a dar maior relevância à indústria do *fitness*, surgindo também maior procura de profissionais qualificados para a área (Santos e Correia, 2011). O facto de ser uma profissão sujeita a bastante desgaste físico poderá, de igual forma, ajudar a justificar este aspeto.

Também o tempo de trabalho médio (mais uma vez com alguma variabilidade em torno da média) ($MD = 24,6$; $DP = \pm 15,9$) fica aquém das 40 horas semanais acumuladas para um horário completo, definidos pelo código de trabalho. Uma vez mais, o desgaste que a profissão acarreta poderá estar na base destes valores, dificilmente um profissional conseguirá acumular um número de 8 horas diárias a lecionar aulas de grupo e/ou a prescrever e acompanhar treinos.

Quando se procura caracterizar a amostra relativamente a índices de bem-estar e produtividade, os profissionais de exercício em questão revelaram indicadores bastante positivos no que diz respeito ao contexto laboral. A perceção de pressões (“de cima” “de dentro”, e “de baixo”) assumem valores consideravelmente positivos (neste caso baixos), quando comparados com os valores máximos e mínimos que podem assumir. Também o *burnout* e o *work engagement* apresentam valores médios satisfatórios, e abaixo de possíveis indicadores negativos de bem-estar laboral. Embora estes sejam indicadores importantes para a caracterização da presente amostra, há que ter em conta que a sua relatividade, devendo ser tido em consideração o fator de desejabilidade social. Este fator tende a expressar-se em questionários de auto-preenchimento (o inquirido pode responder com base no que pensa ser mais adequado socialmente), agravada neste caso por se referir ao contexto laboral.

A evidência científica em torno destas questões laborais é abundante (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001, 2009; Schaufeli e Salanova, 2007), no entanto, estudos cujo foco são os profissionais de exercício são bastante escassos, ou praticamente inexistentes. Este facto, limita de algum modo a comparação da amostra em estudo com a evidência científica mais atualizada neste contexto. Tendo-se encontrado um certo paralelismo na investigação das ciências da educação, nomeadamente com professores de educação física, e na área do treino desportivo, com os treinadores como temática central.

O segundo objetivo do trabalho, e talvez o mais importante do ponto de vista teórico, foi testar possíveis associações entre o contexto laboral percebido (perceção de pressões a 3 níveis) e índices de bem-estar e produtividade (*work engagement* vs. *burnout*) nestes profissionais.

Segundo a teoria que sustenta a presente dissertação, a Teoria da Auto-Determinação, o contexto, particularmente o contexto laboral para esta temática, assume um papel preponderante nos índices de bem-estar laboral (Deci e Ryan, 2000). Um contexto que nutra as necessidades psicológicas básicas, e consequentemente promova o processo de internalização dando origem a regulações mais autónomas, apresenta uma associação positiva com indicadores de bem-estar físico e psicológico laborais. Por outro lado, um contexto que frustre essas mesmas necessidades psicológicas básicas, traduzindo-se em regulações mais controladas, está associado a índices negativos de bem-estar físico e psicológico laborais. A perceção de pressões constitui-se por isso num fator que poderá contribuir para um contexto laboral adverso ao indivíduo. Sabe-se também que exposição a fontes de stress, como a perceção de pressões de forma continuada, pode dar origem ao processo de *burnout*, dificultando, por outro lado, a experiencia de *work engagement* por parte dos profissionais.

Deste modo, e tendo por base esta mesma evidência, colocaram-se duas hipóteses: H1- Existe uma associação positiva entre a perceção de pressões (a qualquer um dos 3 níveis) e níveis mais elevados de *burnout*; H2- Existe uma associação negativa entre a perceção de pressões (a qualquer um dos 3 níveis) e o *work engagement*.

De acordo com categorização de Pelletier et al. (2002), a perceção de pressões em contexto laboral desenvolve-se a 3 níveis. A perceção de pressões “de cima”, constituída, para presente tese, pelas dimensões de constrangimentos temporais (imposição de intervalos de tempo específicos e rígidos para o cumprimento de tarefas), avaliação dos resultados (os profissionais são avaliados com base nos resultados dos seus clientes) e pressão dos órgãos de gestão (falta de suporte por parte das chefias). A perceção de pressões “de dentro”, dimensão de pressões internas do profissional, expressa nesta tese

(se entendido de forma inversa) pelo cálculo do *relative autonomy index* (RAI), expressando o nível de auto-determinação para o trabalho. Quando menor e mais negativo for o valor de RAI, maior será a presença de uma motivação tendencialmente controlada para o trabalho. Por outro lado, quanto maior e mais positivo o valor de RAI, menor é a percepção de pressões internas, isto porque, exprime uma motivação totalmente auto-determinada. Pode-se, portanto, concluir que, valores mais baixos no RAI traduzem uma maior percepção de pressões “de dentro”, contrariamente, valores mais elevados de RAI implicam uma menor percepção de pressões “de dentro”. Por fim, temos a percepção de pressões “de baixo”, correspondente às pressões que os profissionais sentem por parte dos seus clientes. Por outro lado, parte-se do princípio já apresentado na literatura (Ng et al., 2012) de que, quando os profissionais sentem que os seus clientes reportam fontes de motivação mais controladas, face à prática de exercício físico, tal induz neles uma responsabilidade acrescida e uma pressão extra.

Procurando responder à primeira hipótese, e indo ao encontro com a revisão de literatura, as análises demonstraram que a percepção de pressões “de cima” se correlaciona de forma positiva e significativa com o *burnout*, bem como todas as suas dimensões. Os resultados confirmam a evidência recolhida em torno do assunto (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001, 2009; Ryan e Deci, 2000; Gagné e Deci, 2005), horários restritivos e de gestão temporal rígida, avaliação dos seus resultados de acordo com *outcomes* externos, bem como a falta de suporte por parte dos órgãos de gestão, revelam uma relação positiva com o *burnout*. Nesta amostra, profissionais com uma maior exposição a pressões “de cima”, correm um risco superior de sentirem maior depleção da energia que investem no seu trabalho, estão esgotados e procuram mecanismos de dessensibilização que lhe permitam lidar com as adversidades do contexto em que se inserem. Também o seu sentimento de competência na execução das suas funções parece ser afetado.

Do mesmo modo, a percepção de pressões de “dentro” mostrou uma correlação positiva e significativa com o *burnout* e as suas dimensões de exaustão emocional e despersonalização, sendo a correlação com a realização pessoal negativa e também ela significativa. Profissionais com uma maior percepção de pressões internas, e motivação predominantemente controlada, tendem a desenvolver *burnout*. Contextos laborais que promovam nos profissionais a frustração dos seus sentimentos de autonomia, competência e relacionamento positivo, repercutem-se em fontes de regulação menos internalizadas, e por isso mais controladas. Esta percepção de pressões “de dentro” tem expressão no bem-estar dos profissionais, podendo resultar no processo de *burnout*.

Por outro lado, o nível de percepção de pressões “de baixo”, não apresenta uma associação significativa com o *burnout*. Somente a dimensão de despersonalização apresenta uma associação significativa, o que pode expressar uma tentativa por parte dos profissionais da amostra em lidar com a percepção de motivação mais controlada por parte dos seus clientes usando este mecanismo de “objetificação” dos mesmos, afastando o seu impacto emocional. Por outro lado, a percepção de que os seus clientes não apresentam sentimentos volitivos face à realização de exercício físico, poderá despoletar nos profissionais um mecanismo que lhes permitirá distanciar-se deles.

Passando à análise da segunda hipótese, e contrariamente ao expectável, a percepção de pressões “de cima” não se correlaciona de forma significativa com o *work engagement* total na presente amostra. Apenas se verificando uma associação significativa com a sua dimensão de vigor, pode-se, portanto, inferir que a percepção de pressões “de cima” tem um impacto negativo na capacidade que os profissionais da amostra têm em investir esforços e manter um elevado nível energético no seu trabalho, vindo por isso a sua resiliência mental afetada.

A percepção de pressões “de dentro” vai ao encontro com os resultados esperados, correlacionando-se negativamente e de forma significativa com o *work engagement* e com as suas três dimensões. Deste modo, profissionais com fontes de regulação mais controladas, e por isso sujeitos a uma maior pressão interna, vêm o seu vigor, dedicação e absorção a serem afetados de forma nefasta na execução das suas tarefas. Em contraste, profissionais que revelam pressões internas inferiores, (p. ex. maiores índices de auto-determinação) e que vêm a sua motivação para o trabalho pautada por regulações mais autónomas, revelam associações positivas com a expressão de *work engagement*.

Por fim, percepção de pressões “de baixo” não se correlaciona de forma significativa com o *work engagement* total. Tendo mesmo, um comportamento contrário ao esperado, esta dimensão de pressão associa-se de forma positiva com a dimensão de absorção. Como explicação para este fenómeno, poderá estar a o investimento que os profissionais fazem no seu trabalho quando têm a percepção de que a motivação que regula o comportamento, por parte dos seus clientes, não é totalmente auto-determinada. Isto poderá despoletar no profissional uma necessidade de querer investir mais energia, empenho e foco no desempenhar das suas funções. Seria, no entanto, interessante ver como se comportaria esta interação entre a pressão “de baixo” e o *work engagement* a longo prazo, ou seja, será que se a percepção de motivação mais controlada nos clientes se mantiver ao longo do tempo, os profissionais continuariam a reportar este tipo de correlação positiva?

A análise adicional entre a correlação das duas variáveis dependentes, demonstrou que tanto o *burnout*, como as suas dimensões, se correlacionam de forma negativa e significativa com o *work engagement*, e as suas dimensões. Resultados estes que vão ao encontro com a evidência científica recolhida. Para esta amostra, o processo de *burnout* apresenta uma relação negativa com o *engagement*, no entanto, as associações que

decorrem da exposição ao mesmo contexto laboral são distintas. Isto implica que, embora sejam os dois constructos explicativos de bem-estar laboral, os processos que servem de base para que se desenvolvam são diferentes (Schaufeli e Salanova, 2007; Bakker et al., 2010).

Com vista ao terceiro e último objetivo, analisar potenciais variáveis moderadoras da associação entre as variáveis independentes e dependentes, e depois de uma primeira análise exploratória, avançou-se para o cálculo da moderação apenas para as variáveis que se tinham mostrado diferenciadoras nas análises de comparação de grupos (género, anos de experiência). O género, em particular o género feminino, constitui-se uma variável moderadora de efeito na relação entre a perceção de pressões “de dentro” e o *burnout*. Os resultados parecem indicar que uma maior perceção de pressões “de dentro” nas mulheres, está associada a um índice superior de *burnout*. Resultados estes que vão de encontro ao evidenciado na literatura, com profissionais do género feminino a estarem mais sujeitos a desenvolver o processo de *burnout* (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001).

Quanto aos efeitos da variável anos de experiência, os profissionais com 10 ou mais anos de experiência, e com uma maior perceção de pressões “de cima”, parecem sujeitos a valores de *burnout* superiores, e de *work engagement* inferiores. O que poderá implicar que, a exposição prolongada a fatores de pressão “de cima” poderá despoletar o desenvolvimento de *burnout* e a redução de *work engagement*. Também a diminuição na capacidade de gestão de fatores de stress menos eficiente no decorrer da profissão.

Também para a perceção de pressões “de baixo” a variável anos de experiência revelou-se como moderadora de efeito no *burnout*: Profissionais com 5 a 10 anos e 10 ou mais anos de experiência, com maior perceção de pressões “de dentro”, tendem a expressar um

maior índice de *burnout*. Talvez porque profissionais em início de carreira, perante a percepção de motivações mais controladas nos clientes, procurem investir mais de si na tentativa de alterar essa qualidade na motivação, por outro lado, o passar dos anos sujeitos a essa percepção, induz nos profissionais uma sensação de desgaste, sensação de falta de competência e procuram um certo distanciamento com o agente stressor.

6 LIMITAÇÕES

O facto do presente estudo ser de natureza observacional transversal, tem implicações na interpretação dos resultados obtidos, não podendo ser inferidas relações de causalidade. Sabe-se que o *burnout* e *work engagement* são processos psicológicos (Maslach, Schaufeli, e Leiter, 2001; Schaufeli e Salanova, 2007). Como tal, desenvolvem-se com o decorrer do tempo, e de acordo com o contexto em que se inserem. Uma exposição prolongada a fatores do meio laboral adversos, ou favoráveis, será preponderante para estes dois indicadores de bem-estar laboral. Neste sentido, o fator “tempo” permitiria uma melhor interpretação do efeito moderador que, por exemplo, a variável anos de experiência, teve na amostra. Deste modo, um estudo longitudinal, em que a dimensão temporal é tida em consideração no entendimento destes fenómenos, seria um próximo passo a ter em conta na exploração destas análises.

Outra limitação a ser tida em conta, é a utilização de questionários auto reportados para a aferição das variáveis em estudo. Como foi dito anteriormente, o efeito de desejabilidade social é algo que deve ser tido em consideração quando utilizamos estes instrumentos de avaliação. Para além disso, apesar de todos os questionários utilizados terem sido validados internacionalmente, nem todos foram validados para a população portuguesa. De modo a colmatar esta limitação, todos os questionários foram sujeitos a análises das suas propriedades psicométricas.

Futuras investigações poderão explorar outros possíveis moderadores de efeito que procurem um maior entendimento sobre este processo, como a idade, o traço de personalidade, a satisfação e frustração das necessidades psicológicas básicas, entre outros.

7 CONCLUSÕES

Não obstante as limitações acima anunciadas, os resultados da presente dissertação parecem corroborar as predições preconizadas pela TAD. Neste caso sublinha-se a ideia de que o contexto laboral experienciado pelos profissionais vai ter repercussões nos seus indicadores de bem-estar laboral (Gagné e Deci, 2005). Um clima de trabalho que contribua para a frustração das necessidades psicológica básicas, pela perceção de pressões laborais a 3 níveis, terá efeitos nocivos para o bem-estar laboral dos profissionais. Deste modo, e para os objetivos específicos em análise, pode-se concluir que a perceção de pressões, com especial relevância para a existência de pressões a nível interno (p.ex. motivação para o trabalho menos auto-determinada) tem uma relação de associação positiva com o *burnout*, e negativa com o *work engagement*.

Também variáveis demográficas como o género e anos de experiência, assumem um papel relevante nesta associação entre variáveis. Com o género feminino a evidenciar-se como um potencial moderador de efeito na relação entre a perceção de pressões “de dentro” e o *burnout*. Quer isto significar que as mulheres parecem apresentar maiores índices de *burnout*, quando sujeitas a uma maior perceção de pressões “de dentro”. Na amostra, os anos de experiência, em particular profissionais com 10 ou mais anos de experiência, evidenciaram também um papel moderador de efeito nas relações entre a perceção de pressões “de cima”, *burnout* e *work engagement*. Com estes profissionais a revelarem maior *burnout* e menor *work engagement*, quando expostos a valores mais elevados de perceção de pressões “de cima”. Por fim, ter 5 a 10 anos e 10 ou mais anos de experiência foram também considerados fatores moderadores de efeito na relação entre a perceção de pressões “de baixo” e o *burnout*. Os resultados demonstram que a continuidade na profissão poderá ser um fator de risco para o desenvolvimento de índices negativos de bem-estar.

Apesar da amostra apresentar indicadores globalmente positivos de bem-estar laboral, os resultados obtidos no que diz respeito à associação que estes apresentam com o contexto laboral experienciado pelos profissionais de exercício, nomeadamente a perceção de pressões, nos três níveis discriminados no presente trabalho, não pode ser negligenciada. Futuras investigações deverão ter em linha de conta os processos subjacentes a estas correlações, com vista a um entendimento mais aprofundado sobre como se comporta a interação entre estas variáveis.

Num ponto de vista mais prático, as questões levantadas no decorrer desta dissertação serão uma mais valia no que a questões legislativas e políticas dizem respeito. Atualmente, e fruto de a profissão ser recente, a legislação que procura defender os direitos e interesses dos profissionais de exercício é limitada. Não existe nenhuma organização que tenha esta missão, nem nenhum código de ética ou deontológico que guie a execução as funções laborais desta classe.

Esta exposição poderá também servir de alerta para a forma como são geridos os ginásios e/ou *health clubs*. Muitas vezes, fontes de pressão são vistas como uma forma de motivação positiva por parte dos órgãos de gestão e dos próprios profissionais. Um entendimento sobre a motivação, e quais as estratégias que promovem regulações mais autónomas terão um papel relevante na interação das chefias com os profissionais de exercício. Do mesmo modo, se os próprios profissionais estiverem munidos de recursos que lhes permitam promover o suporte das necessidades psicológicas básicas nos seus clientes, a sua perceção de pressões de “dentro” poderá ser mitigada. Seguindo esta linha de raciocínio, a inclusão de conteúdos que promovam um entendimento da motivação para a prática de atividade física, no plano de estudos da fase de formação dos profissionais seria preponderante.

No computo geral, os resultados obtidos poderão ter repercussões quer em futuras investigações, que aprofundem o tema do ponto de vista teórico, como numa vertente mais prática sobre a influência que o contexto laboral tem no bem-estar dos profissionais de exercício, e todas as consequências que deste fenómeno decorrem.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACSM. (2014). *ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- AGAP. (2015). Barómetro. *Mercado do Fitness*.
- AHA, A. (Decembre de 2014). Guidelines for the Primary Prevention of Stroke.
- Andrews, F. M., & Farris, G. F. (1972). Time Pressure and Performance of Scientists and Engineers: A Five-Year Panel Study. *Organizationonal Behavior and Human Performance*, 185-200.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Weil-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Bakker, A. A. (2011). Key questions regarding work engagement. . *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4-28.
- Bakker, A. B., & Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research I*, 112-119.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory – General Survey: An Internet Study across Occupations. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15, 245-260.
- Bakker, A. B., E., D., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Aprrroach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 389-144.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Mostert, K. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 209-222.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 187-200.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Sixma, H., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 425-441.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., R.M., R., & Thøgersen-Ntoumanis, C. (2011). Self-Determination Theory and Diminished Functioning The Role of Interpersonal Control and Psychological Need Thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1459-1473.
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., Cuevas, R., & Lonsdale, C. (2014). Job pressure and ill-health in physical education teachers; The mediation role of phychological nedd thwarting. *Teaching and Teacher Education*, 101-107.

- Batholomew, K. N.-N. (2011). Self-Determination Theory and diminished functioning: The role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1459-1473.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education* 16, 239-253.
- Brouwers, A., Tomic, W., & Boluijt, H. (2011). Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers. *Europe's Journal of Psychology*, 17-39.
- Burke, R., Greenglass, E., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 261-275.
- Connell, J. (1990). Context, self, and action: A motivational analysis of self-system processes across the life span. *The self in transition: Infancy to childhood.*, 61-97.
- Connell, J., & Wellborn, J. G. (1991). Competence, autonomy, and relatedness: A motivational analysis of self-system processes. *Journal of Personality and Social Psychology* 65, 43-77.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- de Heus, P., & Diekstra, R. F. (1999). Do teachers burn out more easily? A comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms. *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice.*, 269-284.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55, 68-78.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of Research in Personality*, 43, 291-306.
- Deci, E., & Rian, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 227-268.
- Deci, E., Spiegel, N., Ryan, R., Koestner, R., & Kauffman, M. (1982). Effects of performance standards on teaching behavior of controlling teachers. *Journal of Educational Psychology* 74, 852-859.

- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Devos, C., Dupriez, V., & Paquay, L. (2012). Does the social working environment predict beginning teachers' self-efficacy and feelings of depression? *Teaching and Teacher Education*, 28, 206-217.
- Eurobarómetro. (March de 2014). *Special Eurobarometer 412 "Sport and physical activity"*.
- Evers, W. J., Tomic, W., & Brouwers, A. A. (2004). Bornout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25, 131-148.
- Farber, B. A. (1991). Crisis in education. Stress and burnout in the american teacher. *São Francico: Jossey-Bass Inc.*
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., & S., A. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher bornout: The role of perceived school environmental and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 514-525.
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers. *Journal of Career Assessment*, 16, 256-279.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 628-646.
- Haerens, L., Aelterman, N., Van den Berghe, L., De Meyer, J., Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2013). Observing physical education teachers' need-supportive interactions in classroom settings. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 35, 3-17.
- Hagger, M. S., & Chatzisarantis, N. L. (2007). *Intrinsic Motivation and self-determination in exercise and sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Jokisaari, M. (2011). A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 345-360.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 495-513.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127.
- Harter, J., & Schmidt, F. H. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.

- Koenigs, S. S., Fiedler, M. L., & deCharms, R. (1977). Teacher beliefs, classroom interaction and personal causation. *Journal of Applied Social Psychology*, 7, 95–114.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Leiter, M. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 237-250.
- Maguire, J. S. (2008). *Fit for consumption: sociology and the business of fitness*. Nova York: Routledge.
- Markland, D., & V.J., T. (2010). Need support and behavioural regulations for exercise among exercise referral scheme clients: The mediating role of psychological need satisfaction. *Need support and behavioural regulations for exercise among exercise referral scheme clients: The mediating role of psychological need satisfaction*, 91–99.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice Hall.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and the workaholic syndrome. Em *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology* (pp. 53-75). Washington, DC: American Psychological Association.
- Maslach, C. (1998). *Theories of Organizational Stress, Chapter: A Multidimensional Theory of Burnout*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual. *Advances in motivation and achievement*, 275-302.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: The critical research. Em *Handbook of stress medicine and health* (pp. 153-170). Boca Raton, FL: CRC Press LLC.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 397-422.
- Mullan, E., & Markland, D. (1997). Variations in Self-Determination Across the Stages of Change for Exercise in Adults. *Motivation and Emotion, Vol 21*, 349-362.
- N., S. M., Markland, D., Carraça, E. V., Vieira, P. N., Coutinho, S. R., Minderico, C. S., & Teixeira, P. J. (2011). Exercise autonomous motivation predicts 3-yr weight loss in women. *Psychology of Sport and Exercise*, 43, 728-737.

- Ng, J. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L., & Williams, G. C. (2012). Self-determination theory applied to health contexts: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 7, 325-340.
- OMS. (2009). Global health risks: mortality and burden of disease attributable to selected major risks.
- OMS. (2010). Global Recommendations on Physical Activity for Health.
- OMS. (2013). *Nutrition, Physical Activity and Obesity - Portugal*.
- Pelletier, L. G., Séguin-Lévesque, C., & Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology*, Vol 94, 186-196.
- Pelletier, L., & R.J., V. (1996). Supervisors' Beliefs and Subordinates' Intrinsic Motivation: A Behavioral Confirmation Analysis . *American Psychological Association, Inc.* , 331-340.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. G. (2003). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Silabo.
- Raposo, F., Palmeira, A., Carraça, E., Cerca, L., & Silva, M. (2014). Perceived Job Pressures: a Trigger for Controlling Motivational Practices by Exercise and Health Professionals? *ISBNPA 2014 Annual Meeting*, (pp. 21-24). San Diego, California.
- Reeve, J. (2009). Why Teachers Adopt a Controlling Motivating Style Toward Students and How They Can Become More Autonomy Supportive. *Educational Psychologist*, 44:3, 159-175.
- Reeve, J., & Hardre, P. O. (2002). Providing a rationale in an autonomy-supportive way as a strategy to motivate others during an uninteresting activity. *Motivation and Emotion*, 26, 183-207.
- Reeve, J., Jang, H., Carrell, D., Jeop, S., & Barch, J. (2004). Enhancing Students' Engagement by Increasing Teachers' Autonomy Support. *Motivation and Emotion*, 147-169.
- Richard M. Ryan, G. C. (2009). Selfdetermination theory and physical activity: The dynamics of motivation in development and wellness. *Hellenic Journal of Psychology*, 6, 107-124.
- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: european studies, issues, and research perspectives. . Em *Understanding and preventing teacher burnout: a source book of international practice and research*. (pp. 38-58). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749e761.

- Ryan, R., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2008). Facilitating health behavior change and its maintenance: Interventions based on selfdetermination theory. *The European Health Psychologist*, 10, 2-5.
- Ryan, R., Sheldon, K., Kasser, T., & Deci, E. (1996). All goals were not created equal: an organismic perspective on the nature of goals and their regulation. Em & J. P. M. Gollwitzer, *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 7–26). New York: Guilford.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Santos dos, S. e. (2009). Antropologia de uma academia de musculação: um olhar sobre o corpo e um espaço de representação social. *Revista brasileira Educação Física e Esporte*, 23.
- Santos, A. (2006). *Ferramentas de Gestão na Qualidade de Serviços no Mercado do Wellness*. Lisboa: Visão e Contextos.
- Santos, S., & Salles, A. (2009). Antropologia de uma academia de musculação: um olhar sobre o corpo e um espaço de representação social. *Revista brasileira Educação Física e Esporte*, 23, 87-102.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UTRECHT - WORK ENGAGEMENT SCALE. *Occupational Health Psychology Unit - Utrecht University*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its. Em D. S. S.W. Gilliland, *Research in social issues in management: Vol. 5. Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich: Information Age Publishers.
- Silva. M. N., M. D. (2011). Exercise autonomous motivation predicts 3-yr weight loss in women. *Psychology of Sport and Exercise*, 43(4), 728-737.
- Santos, A. (2006). *Ferramentas de Gestão na Qualidade de Serviços no Mercado do Wellness*. Lisboa: Visão e Contextos.
- Santos, E., & Correia, A. (2011). *Evolução do fitness em Portugal: Mudanças e desafios*. Lisboa: Visão e Contextos, Lda para AGAP.
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 248-267.

- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 204 - 220.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2009). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 1059-1069.
- Smith, D., & Leng, G. W. (2003). The prevalence and sources of burnout in Singapore secondary school physical education teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22, 203-218.
- Su, Y., & Reeve, J. (2011). A meta-analysis of the effectiveness of intervention programs designed to support autonomy. *Educational Psychology Review*, 23, 159-188.
- Taylor, I. M., Ntoumanis, N., & Standage, M. (2008). A self-determination theory approach to understanding the antecedents of teachers' motivational strategies. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 30, 75-94.
- Taylor, I., & Ntoumanis, N. (2007). Teacher motivational strategies and student self-determination in physical education. *Journal of Educational Psychology*, 99, 747-760.
- Teixeira, P. J., Palmeira, A. L., & Vansteenkiste, M. (2012). The role of self-determination theory and motivational interviewing in behavioral nutrition, physical activity, and health: An introduction to the IJBNPA special series. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9, 1-3.
- Teixeira, P.J., Carraça, E., Markland, D., Silva, M., & Ryan, R. (2012). Exercise, physical activity, and self-determination theory: A systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9-78.
- Tessier, D., Sarrazin, P., & Ntoumanis, N. (2010). Psychological needs in exercise scale: Translation and evidence for cross-cultural validity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8, 394-412.
- Wellborn, J. G. (1991). *Engaged and disaffected action: The conceptualization and measurement of motivation in the academic domain*. Rochester, NY: University of Rochester.

9 ANEXOS

Gostaríamos de o convidar a participar num estudo científico realizado pelos centros de investigação de duas Faculdades na área do exercício físico. Este estudo pretende investigar um conjunto de factores ligados à motivação para a prática de exercício e ao que a pode influenciar, incluindo as práticas percebidas, desenvolvidas pelos profissionais nesta área, que para ela podem contribuir ou não. De forma geral tal permitirá não só o avanço do conhecimento mas também de melhores práticas na área da promoção da satisfação e envolvimento das pessoas em programas de exercício físico. **A sua participação é fundamental neste sentido.**

Nº _____ (A preencher pelo investigador)

1. Data de preenchimento: ____ / ____ / ____ 2. Sexo: Feminino ☐ Masculino ☐

3. Data de Nascimento: ____ / ____ / ____ 4. Estatura: ____ cm 6. Peso: ____ Kg

5. Formação académica

Licenciatura Não____ Sim____ na área da Educação Física e Desporto
Sim____ Não/Outra: _____

Mestrado Não____ Sim____ na área da Educação Física e Desporto Sim____
Não/Outra: _____

Doutoramento Não____ Sim____ na área da Educação Física e Desporto
Sim____ Não/Outra: _____

6. Formação profissional

Cursos especialização (p.ex., CEF, Manz, Gnosies, outros) Não____ Sim____ Quais? (nº horas/créditos, por exemplo PT, 100 horas) _____

Cursos pós-graduação (idem exemplos acima) Não____ Sim____ (nº horas/créditos)

7. Prática profissional

Indique em **quantos** locais (empresas) trabalha actualmente na área do fitness _____

8. Preencha a seguinte tabela relativa à carga horária da sua prática profissional

	Se trabalha com esta actividade indique Horas por semana (na totalidade dos locais de trabalho), Se não trabalha indique 0 horas	Indique a % do tempo de trabalho que dedica a cada uma das actividades (na totalidade dos locais de trabalho) A soma desta coluna deverá totalizar 100%
Sala de Exercício	_____ h/sem	_____ %
Atividades Aquáticas (natação, hidro...)	_____ h/sem	_____ %
Aulas de grupo (Pilates, Yoga, Step, Localizada, Spinning, Artes Marciais, Danças...)	_____ h/sem	_____ %
Aulas de grupo Les Mills (Body Pump, Body Combat, Body Step, Body Attack, RPM...)	_____ h/sem	_____ %

9. Preencha a seguinte tabela sobre a sua experiência e satisfação profissional

	Nunca trabalhei com...	Tempo de experiência como técnico de exercício	Tempo de experiência no presente ginásio	
Sala de Exercício	<input type="checkbox"/>	Anos__Meses__	Anos__Meses__	
Atividades Aquáticas (natação)	<input type="checkbox"/>	Anos__Meses__	Anos__Meses__	No geral, e considerando o seu principal local de trabalho,
Aulas de grupo (Pilates, Yoga, Step, Localizada, Spinning, Artes Marciais, Danças...)	<input type="checkbox"/>	Anos__Meses__	Anos__Meses__	assinale o seu grau de satisfação profissional
Aulas de grupo Les Mills (Body Pump, Body Combat, Body Step, Body Attack,RPM...)	<input type="checkbox"/>	Anos__Meses__	Anos__Meses__	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Aula com PT (Treino Personalizado)	<input type="checkbox"/>	Anos__Meses__	Anos__Meses__	0- Nada.....5.....10 Totalmente

MAWS

As afirmações seguintes refletem potenciais razões para se desempenhar um determinado trabalho. **Tendo em conta a sua ocupação principal enquanto técnico de exercício**, indique para cada uma das seguintes afirmações até que ponto elas refletem a suas razões atuais para trabalhar. **Lembre-se que as respostas são confidenciais.**

1 = nada, 2 = muito pouco, 3 = um pouco; 4 = moderadamente; 5 = forte; 6 = muito forte; 7 = exatamente.

1. Porque gosto muito deste trabalho.....1 2 3 4 5 6 7

2. Escolhi este trabalho porque ele me permite alcançar os meus objetivos de vida.....1 2 3 4 5 6 7

3. Porque tenho de ser um dos melhores na minha profissão.....1 2 3 4 5 6 7

4. Porque este trabalho me permite ter um certo nível de vida1 2 3 4 5 6 7

5. Não sei, não vejo a relevância deste trabalho.....1 2 3 4 5 6 7

6. Porque me divirto no desempenho do meu trabalho1 2 3 4 5 6 7

7. Porque este trabalho satisfaz os meus planos de carreira profissional.....1 2 3 4 5 6 7

8. Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar.....1
2 3 4 5 6 7

9. Porque este trabalho me permite ganhar bom dinheiro.....1 2 3 4 5 6 7
10. Não sei, não vejo a finalidade deste trabalho.....1 2 3 4 5 6 7
11. Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz.....1
2 3 4 5 6 7
12. Porque este trabalho se ajusta aos meus valores pessoais.....1 2 3 4 5 6 7
13. Porque a minha reputação depende dos resultados que tenho neste trabalho.....
.1 2 3 4 5 6 7
14. Faço este trabalho pelo salário/vencimento.....1 2 3 4 5 6 7
15. Não sei, não vejo razão para fazer este trabalho.....1 2 3 4 5 6 7

PME

Estamos interessados nas razões fundamentais das pessoas na decisão de se envolverem ou não envolverem no exercício físico. Usando a escala abaixo, por favor indique qual o nível mais verdadeiro PARA A MAIORIA DOS SEUS CLIENTES. Relembramos que não há respostas certas ou erradas nem perguntas traiçoeiras.

Porque é que A MAIORIA DOS SEUS CLIENTES faz exercício?

Escala: 0 Não é verdade..... Algumas vezes é verdade..... 4 Muitas vezes é verdade

1. Não vê porque é que tem de fazer exercício..... 0 1 2 3 4
2. Faz exercício porque outras pessoas dizem que deve fazer..... 0 1 2 3 4
3. Sente-se culpado quando não faz exercício..... 0 1 2 3 4
4. Dá valor aos benefícios/vantagens do exercício..... 0 1 2 3 4
5. Faz exercício porque isso está relacionado com os seus objetivos de vida. 0 1 2 3 4
6. Faz exercício porque é divertido 0 1 2 3 4
7. Não percebe porque é que tem de fazer exercício 0 1 2 3 4
8. Participa no exercício porque os seus amigos/família dizem que deve fazer 0 1 2 3 4
9. Sente-se envergonhado quando falta a uma sessão de exercício 0 1 2 3 4
10. É importante para ele fazer exercício regularmente 0 1 2 3 4
11. Considera que o exercício faz parte da sua identidade 0 1 2 3 4
12. Gosta das sessões de exercício 0 1 2 3 4
13. Não percebe o objetivo de fazer exercício..... 0 1 2 3 4
14. Faz exercício porque os outros vão ficar insatisfeitos com ele se não fizer 0 1 2 3 4
15. Sente-se fracassado quando não faz exercício durante algum tempo 0 1 2 3 4
16. Pensa que é importante fazer um esforço por fazer exercício regularmente 0 1 2 3 4
17. Considera que fazer exercício é uma parte fundamental daquilo que ele é. 0 1 2 3 4
18. Acha o exercício uma atividade agradável 0 1 2 3 4
19. Pensa que o exercício é uma perda de tempo 0 1 2 3 4
20. Sente-se pressionado pela família e amigos para fazer exercício 0 1 2 3 4
21. Sente-se irrequieto se não fizer exercício regularmente 0 1 2 3 4
22. Valoriza o exercício e sente-se inquieto se não o praticar com regularidade 0 1 2 3 4
23. Considera que fazer exercício está em harmonia com os seus valores..... 0 1 2 3 4
24. Fica bem disposto e satisfeito por praticar exercício 0 1 2 3 4

PJP

As frases que se seguem, referem-se às suas sensações relativamente ao seu ambiente de trabalho. Indique por favor, qual é para si, a veracidade de cada uma das afirmações, tendo em conta a atividade que referiu exercer predominantemente, assinalando com um círculo, uma resposta para cada item. **Lembre-se que as respostas são confidenciais.**

Escala: 1 Nada verdadeiro..... Relativamente verdadeiro..... 7 Muito verdadeiro

Como é o meu ambiente de trabalho?

1. Gostava que as aulas / sessões de PT fossem mais longas 1 2 3 4 5 6 7
2. Se os clientes não se mantêm nas minhas aulas/ sessões de PT, isso terá reflexos negativos na avaliação do meu desempenho..... 1 2 3 4 5 6 7
3. Sinto-me restringido pelo tempo de duração das aulas / sessões de PT que me é imposto pelo ginásio 1 2 3 4 5 6 7
4. Por vezes tenho que omitir alguns conteúdos da sessão devido à falta de tempo . 1 2 3 4 5 6 7
5. O meu ginásio avalia-me negativamente se os meus clientes desistirem das aulas / sessões de PT 1 2 3 4 5 6 7
6. Por vezes tenho que me apressar para completar as aulas / sessões de PT 1 2 3 4 5 6 7
7. Sinto-me pressionado por o meu desempenho ser avaliado 1 2 3 4 5 6 7
8. Gostaria de ter mais autonomia nas aulas / sessões de PT, mas a política do ginásio não o permite 1 2 3 4 5 6 7
9. Sou responsabilizado pelos resultados do cliente 1 2 3 4 5 6 7
10. Os métodos de estruturação das aulas / sessões de PT são definidos pela política do ginásio..... 1 2 3 4 5 6 7
11. Tenho de atuar conforme os métodos que são seguidos pelos meus colegas 1 2 3 4 5 6 7
12. Os meus colegas apoiam as iniciativas que tenho enquanto técnico de exercício 1 2 3 4 5 6 7

MBI

Neste questionário existem 22 afirmações sobre sentimentos relacionados com o trabalho. Leia cada afirmação cuidadosamente e selecione a resposta que melhor se identifica consigo.

Escala: 1 Nunca; 2 Uma vez por ano ou menos; 3 Algumas vezes por mês; 4 Uma vez por semana; 5 Algumas vezes por semana; 6 Todos os dias

1. Sinto-me esgotado(a) emocionalmente devido ao meu trabalho.....1 2 3 4 5 6
2. Sinto-me cansado(a) no final do dia de trabalho. 1 2 3 4 5 6
3. De manhã sinto-me cansado(a) quando me levanto e vou para o trabalho..... 1 2 3 4 5 6
4. Consigo entender com facilidade o que sentem as outras pessoas.....1 2 3 4 5 6
5. Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos impessoais..1 2 3 4 5 6
6. Trabalhar com pessoas o dia todo exige-me um grande esforço.1 2 3 4 5 6
7. Lido eficazmente com os problemas das outras pessoas.1 2 3 4 5 6
8. O meu trabalho deixa-me exausto(a).1 2 3 4 5 6
9. Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente a vida das outras
pessoas 1 2 3 4 5 6
10. Sinto-me indiferente para as pessoas por causa do meu trabalho. 1 2 3 4 5 6
11. Preocupa-me o facto de que este trabalho me esteja a tornar emocionalmente mais
duro.....1 2 3 4 5 6
12. Sinto-me com muita vitalidade. 1 2 3 4 5 6
13. Sinto-me frustrado(a) no meu trabalho.1 2 3 4 5 6
14. Sinto que estou a trabalhar em demasia.1 2 3 4 5 6
15. Não me preocupo com o que ocorre às pessoas com quem me relaciono
emocionalmente.....1 2 3 4 5 6
16. Trabalhar diretamente com pessoas causa-me stress.1 2 3 4 5 6
17. Consigo criar facilmente um ambiente calmo e relaxado com as pessoas com quem me
relaciono 1 2 3 4 5 6
18. Sinto-me estimulado(a) depois de trabalhar em contacto com as pessoas.....1 2 3 4 5 6
19. Tenho conseguido realizar-me profissionalmente.1 2 3 4 5 6
20. Sinto-me no limite das minhas possibilidades.1 2 3 4 5 6
21. No meu trabalho lido calmamente com problemas emocionais. 1 2 3 4 5 6
22. Sinto que as pessoas me culpam por alguns dos seus proble.....1 2 3 4 5 6

UWES

As afirmações seguintes referem-se ao modo como as pessoas se sentem no seu trabalho. Leia atentamente cada afirmação e indique se já sentiu cada um dos sentimentos apresentados. Se nunca experienciou responda “0” (zero) no espaço antes da afirmação. Se já teve esse sentimento, indique, usando uma escala de 1 a 6, a frequência com que ocorre.

Escala: 0 Nunca..... Algumas vezes..... 6 Sempre

1. Quando estou a trabalhar, sinto-me cheio(a) de energia..... 1 2
3 4 5 6
2. Considero que o trabalho que realizo tem significado e propósito..... 1
2 3 4 5 6
3. O tempo voa quando estou a trabalhar..... 1 2
3 4 5 6
4. No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor. 1
2 3 4 5 6
5. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho..... 1
2 3 4 5 6
6. Esqueço tudo o que se passa à minha volta quando estou a trabalhar. 1
2 3 4 5 6
7. O meu trabalho inspira-me.1
2 3 4 5 6

8. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. 1
2 3 4 5 6
9. Quando estou envolvido(a) no meu trabalho, sinto-me feliz.1
2 3 4 5 6
10. Sinto orgulho do trabalho que faço.1
2 3 4 5 6
11. Estou imerso(a) no meu trabalho.1
2 3 4 5 6
12. Posso trabalhar por longos períodos de tempo seguidos. 1
2 3 4 5 6
13. Sinto que o meu trabalho é desafiante. 1
2 3 4 5 6
14. Quando estou a trabalhar “deixo-me levar” pelo entusiasmo que sinto. 1
2 3 4 5 6
15. No meu trabalho sou mentalmente muito resistente.1
2 3 4 5 6
16. É difícil desligar-me do meu trabalho. 1
2 3 4 5 6
17. Sou perseverante no meu trabalho, mesmo quando as coisas não estão a

- correr bem..... 1 2 3 4 5 6
18. No meu trabalho costumo expressar as minhas opiniões e interesses 1
2 3 4 5 6
19. No meu trabalho costumo manifestar aquilo de que necessito 1
2 3 4 5 6
20. Dou sugestões sobre como se pode melhorar o meu trabalho1
2 3 4 5 6
21. Procuro tornar o trabalho o mais interessante possível 1
2 3 4 5 6